



711
289

Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE DERECHO

EL ARBITRAJE OBLIGATORIO
DE LA HUELGA

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA

M^ª ALICIA LEON RUIZ

MEXICO, D.F.

1988.



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 está 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

	Pág.
INTRODUCCION	
CAPITULO I CONCEPTO DE HUELGA	1
A) ETIMOLOGIA	2
B) DEFINICION DOCTRINAL DE LA HUELGA	3
C) DEFINICION LEGISLATIVA DE LA HUELGA	6
D) TERMINOLOGIA DE LA HUELGA	11
E) NUESTRO CONCEPTO DE HUELGA	16
CAPITULO II ANTECEDENTES DE LA HUELGA	22
A) ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN EL MUNDO	26
B) ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MEXICO	34
C) ANTECEDENTES JURIDICOS SOBRE EL DERECHO DE HUELGA	42
CAPITULO III EL DERECHO DE LA HUELGA EN LATINOAMERICA	50
A) EL DERECHO DE HUELGA EN ARGENTINA	51
B) EL DERECHO DE HUELGA EN COLOMBIA	53
C) EL DERECHO DE HUELGA EN CHILE	57
D) EL DER_CHO DE HUELGA EN VENEZUELA	59
CAPITULO IV EL PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA Y SUS CONCEPTOS FUNDAMENTALES	66
A) EMPLAZAMIENTO	71
B) AVISO DE SUSPENSION	75
C) EFECTOS DE EMPLAZAMIENTO	76
D) EXCEPCIONES AL TRAMITE DE EMPLAZAMIENTO	82
E) LA AUDIENCIA DE AVENENCIA	85
F) CALIFICACION DE LA HUELGA	87

	Pág.
G) IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA	91
H) TERMINACION DE LA HUELGA	93
CAPITULO V EL ARBITRAJE OBLIGATORIO DE LA HUELGA	96
A) DIFERENTES POSTURAS	99
B) VENTAJAS	106
C) DESVENTAJAS	106
CONCLUSIONES	109
BIBLIOGRAFIA	112

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

El Derecho del Trabajo, creemos constituye una -- disciplina desde el contexto nacional de reciente cuño puesto que su aparición se inició aproximadamente hace un siglo, pero a pesar de su relativa juventud, a la - fecha es innegable que es una de las ramas jurídicas - que mayor importancia tiene desde el punto de vista so cial, político y económico, puesto que su ámbito de va lidez es cada día mas amplio, ya que pretende no sola- mente el establecimiento de normas jurídicas que regu- len las relaciones entre trabajadores y sus patrones, - sino que influye en fenómenos de relevante importancia para el desarrollo económico y social de nuestro país, como lo es "la huelga", tema del cual nos preocupare- mos en el presente trabajo.

El Derecho de Huelga es en México un Derecho fun- damental de la clase trabajadora y el cual está eleva- do a la categoría de garantía constitucional.

En este análisis estudiaremos la evolución histó- rica y su procedimiento, dándole destacada importancia a una de las etapas por las que atraviesa dicho con- - flicto y que a nuestro juicio es la mas crítica y nos- estamos refiriendo al arbitraje.

En nuestra legislación se reglamenta el arbitraje potestativo para los trabajadores, y el obligatorio -- para los patrones, es decir, si los trabajadores no se

someten al arbitraje, la autoridad laboral no podrá intervenir y el conflicto de huelga se prolongará indefinidamente; nosotros pensamos que en la práctica son los propios trabajadores los que mas sufren las consecuencias del no sometimiento al arbitraje, en virtud de que al patrón no se le puede obligar a pagar salarios ---- caídos sin el previo sometimiento a la decisión jurisdiccional; además las huelgas se prolongarán en forma indefinida, y ésto traerá perjuicios tanto para los propios trabajadores como para la economía nacional.

Quizá el presente trabajo se encuentre lleno de errores, errores propios de una persona que apenas se adentra en el estudio de una disciplina tan seria y trascendental para el desarrollo social de cualquier país; pero también se encuentra lleno de entusiasmo, entusiasmo propio de una persona que lucha por el interés de obtener un título, el cual le dará las alas para poder emprender el vuelo y desenvolverse de manera autónoma en el campo del Derecho.

CAPITULO 1 CONCEPTO DE HUELGA

- A) ETIMOLOGIA
- B) DEFINICION DOCTRINAL DE LA HUELGA
- C) DEFINICION LEGISLATIVA DE LA HUELGA
- D) TERMINOLOGIA DE LA HUELGA
- E) NUESTRO CONCEPTO DE HUELGA

La huelga es un tema actual y apasionante en todo momento y por lo tanto trataremos de hacer un pequeño análisis de los distintos conceptos que de ella existen en la Doctrina Jurídica y para ello hemos dividido el presente capítulo en cinco puntos y a continuación haremos el estudio respectivo de cada uno de ellos.

A) ETIMOLOGIA

Algunos tratadistas consideran que el término "huelga", procede de "huelgo" o espacio de tiempo en que uno está sin trabajar y que su origen se remonta en años atrás y al parecer la palabra nace en Francia, en cuya capital existía la plaza de Ayuntamiento o la Plaza de la Grève (huelga); ya que en este lugar se reunían a contratar a los trabajadores, luego cuando uno de éstos se encontraba descontento en el trabajo iría a la plaza Grève para que lo contrataran con mejores propuestas, lo que significaba que se ponía de "huelga".

Fernando Corripio en su diccionario Etimológico al referirse a la palabra huelga nos dice: "huelga del ant. folgar; descansar del latín follicare, de follis; - - - fuele SXV.- Paro Colectivo"(1)

J. Daubi establece que la Etimología misma de la palabra huelga implica lo remoto de este fenómeno so-

(1) Corripio Pérez Fernando, Diccionario Etimológico General de la Lengua Castellana, Pág. 235.

cial. Se utiliza un juego de palabras para dar la evidencia de esta antigüedad y las causas más próximas de dicho fenómeno.

"En castellano la palabra huelga procede de "huelgo", espacio de tiempo en que uno está sin trabajar. - Puede ser definida como la cesación concertada del trabajo por parte de los trabajadores con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patrones o ejercer presión sobre los mismos".(2)

B) DEFINICION DOCTRINAL DE LA HUELGA.

Doctrinalmente existen tantas definiciones de --- huelga como estudiosos hay, y en este caso nuestro objetivo es conjuntar algunas de ellas para posteriormente con todos y cada uno de los elementos que nos proporcionen, elaborar un concepto propio, que reúna desde luego los elementos jurídicos establecidos en la Ley Federal del Trabajo.

Para Mario de la Cueva, la huelga "es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancias de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones".(3)

(2) Cabanellas Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo I, --- Pág. 559.

(3) Cueva Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, --- Pág. 827.

A este respecto el Doctor Néstor de Buen Lozano en su obra Derecho del Trabajo, se expresa en los siguientes términos "Esta definición es impecable a la luz de la terminología legal, pero deja fuera el fenómeno de la huelga antes de la calificación, en los casos en que se produce pese a que la decreta una minoría".(4)

Esta crítica es en vano, en virtud de que al establecer que la suspensión de labores se realizará previa observancia de las formalidades legales, debe entenderse que reúne los requisitos que formalmente establece la Ley incluyendo dentro de éstos que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores, so pena de declaración de la inexistencia de la misma, puesto que para su calificación legal es requisito sine qua non -- que la suspensión se efectúe por la mayoría de los trabajadores, y así pueda surtir sus efectos legales.

El Licenciado Euquerio Guerrero en su manual de Derecho del Trabajo, define a la huelga de la siguiente manera: "La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o, cuando menos convenientes".(5)

(4) De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, Pág. 827.

(5) Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Pág. 326.

Alberto Trueba Urbina, por su parte sostiene: "La Huelga es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con el objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente con el Contrato Colectivo de Trabajo que en esencia es un instrumento de lucha de la clase obrera para crear en el mismo un derecho autónomo en favor de los trabajadores, dentro del régimen capitalista".(6)

Esta definición cubre el objetivo primordial de la huelga, en cuanto que pone de manifiesto la necesidad de equilibrar los diversos factores de producción armonizando los derechos del trabajador con los del capital y que si bien es cierto que no iguala los factores de poder entre trabajador y patrón, si sirve como instrumento de lucha de la clase trabajadora para hacer valer sus intereses, al presionar al patrón.

Para Guillermo Cabanellas, la huelga es: "La abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales.(7)

(6) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Pág. 368

(7) Cabanellas Guillermo, Derecho de los Conflictos Laborales, Pág. 165.

Esta definición es lo suficientemente amplia y comprensible ya que no deja lugar a dudas el carácter de presión que le dá al trabajador hacia el patrón o empresario para equilibrar sus condiciones de trabajo.

José de Jesús Castorena señala: "La Huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores". (8)

Néstor de Buen Lozano dice: "Para nosotros la huelga es la suspensión de las labores de una empresa o establecimiento decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo". (9)

Esta última definición creemos que es muy concreta y pone de manifiesto las prerrogativas que tiene el trabajador para defender sus condiciones laborales, por lo que estimamos es la más adecuada y procedente.

C) DEFINICION LEGISLATIVA.

El punto total de nuestro tema tiene su fundamento constitucional en las Fracciones XVII y XVIII del Artículo 123, Apartado A, de nuestra Carta Magna. Las cuales de manera genérica reconocen como un derecho de los obreros las huelgas en cuanto tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.

(8) Castorena José de Jesús, Manual de Derecho Obrero, Pág. 295.

(9) De Buen Lozano Néstor, Op. Cit., Pág. 844.

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970, se consigna que en el Derecho Mexicano, la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido -- por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad -- otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas.

Puesto que la huelga según acaba de decirse es un acto jurídico que goza de la protección del derecho, deben satisfacerse determinados requisitos constitutivos-- indispensables para su ejercicio. Estos requisitos son: a) que sea el resultado de una coalición de trabajado-- res; b) que la suspensión de las labores se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa y, c) que persiga un objetivo legalmente reconocido.

Es relevante mencionar que la definición legal de la huelga ha sufrido una serie de modificaciones, buscándose desde luego una definición lo más adecuada posible, ya que el Artículo 259 de la Ley de 1931, establecía que la huelga era la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores. --- Este precepto no contenía en su redacción primitiva el término "legal", el cual le fue adicionado en 1941, -- para quedar en la siguiente forma: "Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de -- una coalición de trabajadores.

Actualmente el término vuelve a desaparecer, lo -- cual no implica que la suspensión sea ilegal, ya que -- para ello deben cumplirse previamente los requisitos --

exigidos por la Ley. Luego entonces después de la -- serie de modificaciones que ha sufrido nuestra Ley, en esa modificación queda de la siguiente manera: Artículo 440 "huelga es la suspensión temporal del trabajo -- llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Derivado de este precepto debe entenderse que el titular del derecho de huelga es la coalición de trabajadores. (es decir, un sindicato, toda vez que la Ley le dá el carácter de coalición permanente).

Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o patrones para la defensa de sus intereses comunes en forma temporal, en este caso es lógico pensar -- que para la integración de un sindicato se requiere -- forzosamente integración de una coalición, es decir, -- el Sindicato es una coalición permanente.

El Doctor Baltazar Cavazos cita a Víctor Moza en su libro de Derecho Laboral en Iberoamérica, quien --- hace referencia a la "Huelga Patronal", expresando que fue utilizada por primera vez como instrumento de presión a fines del Siglo XIX, aplicándole el nombre de -- "Lock Out". Nos dice que fue utilizado como arma de -- defensa en contra de la huelga, en seguida establece -- que a través de la huelga, los trabajadores procuran -- mantener o mejorar sus condiciones de trabajo para su supervivencia, mientras en tanto, los empresarios con el Lock Out defienden sus intereses.

Es importante aclarar que en nuestro país fue utilizado el término "paro" por la Ley Federal del Traba-

jo de 1931 definiéndolo en su Artículo 277 como: "La -- suspensión temporal o parcial del trabajo, por una coalición de patrones".

El Italiano Ghidini definió al paro como: "La suspensión del proceso productivo realizado unilateralmente por el empresario, con objeto de no cubrir temporalmente los salarios, y poniendo a los trabajadores su -- propia voluntad, en mérito a las condiciones de trabajo".(10)

Esta figura jurídica fue suprimida por nuestra actual legislación por considerarse obsoleta. Además, -- nuestro ordenamiento laboral suprime la función ofensiva del paro, prescribiéndolo en la Fracción XIX del --- apartado A, del Artículo 123, ya que el carácter de instrumento represor de los intereses de los trabajadores ha quedado reducido simplemente a un procedimiento técnico, con el objeto de mantener el equilibrio de costo y producción.

El Artículo 123 Constitucional, en su Fracción XIX, apartado A, establece: "Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Por lo tanto se le ha suprimido al Paro su función originaria como instrumento ofensivo y de presión al -- trabajador.

(10) Ghidivi Mario, Diritto di lavoro, Pág. 230

Continuando con nuestra definición legislativa de la huelga a través del Artículo 440 de la Ley Federal - del Trabajo, debemos entender que la huelga debe limitarse al mero acto de suspensión del trabajo y además, - de acuerdo con nuestro ordenamiento jurídico dicha suspensión debe ir encaminada al logro de determinados objetivos, los cuales se encuentran establecidos en el Artículo 450 de nuestra Ley, y que para tales efectos nos permitimos transcribir:

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

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión - al terminar su período de vigencia de conformidad con - el Capítulo Tercero del Título Séptimo.

III. Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley en las empresas o esta - blecimientos en que hubiese sido violada.

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

VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto algu - no de los enumerados en las fracciones anteriores.

VII Exigir la revisión de los salarios contrac - tuales a que se refieren los Artículos 399 Bis y 419 -- Bis.

De acuerdo con los objetivos que tiene la huelga - deben cubrirse requisitos muy peculiares señalados en - nuestro ordenamiento legal, los cuales de no ser acata-- dos en un momento determinada, podrían provocar la ine-- existencia de la huelga tal como lo explicaremos en el - apartado siguiente.

Por lo tanto podemos concluir, para que surta sus- efectos jurídicos la huelga, se deben cumplir con los - objetivos o al menos alguno de los establecidos por - - nuestra Ley Federal del Trabajo.

D) TERMINOLOGIA

Es importante manifestar en este apartado, que - - nuestra Carga Magna al referirse a la huelga en la Frag- ción XVIII de su Artículo 123 exclusivamente utiliza la terminología de la huelga lícita e ilícita, sin ahondar mas al respecto de las huelgas justificadas y las huel- gas legalmente existentes como lo trata en forma mas -- amplia nuestra Ley Federal del Trabajo.

Al respecto el Maestro J. Jesús Castorena explica- que el texto de la Ley clasifica a las huelgas en tres- tipos: la huelga imputable al patrón, la huelga ilícita, la huelga inexistente y manifiesta "La Constitución solo se ocupó de las huelgas lícitas e ilícitas". (11)

No debemos omitir que estos tecnicismos constitu- cionales ocasionaron una serie de controversias durante

(11) Castorena J. de Jesús, Tratado de Derecho Obrero, Pág. 633.

la época en que se carecía de Ley Reglamentaria, ya que solo existía la necesidad de aplicar el texto constitucional sin poder recurrir a otros medios de interpretación, conflictos que se agudizaron al momento de intentar la reglamentación de la Fracción XVIII del referido Artículo 123 Constitucional, mismas que a la fecha no han dejado de suscitar algunas dudas.

Como se dijo, la Constitución solamente habla de dos clases de huelgas: La huelga lícita cuando tenga 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 de trabajo.

Las huelgas serán ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o en el supuesto caso de guerra cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos que dependan del Gobierno.

El Doctor Alberto Trueba Urbina en su obra Nuevo Derecho de Trabajo define con precisión cinco distintas especies de huelga: la huelga lícita, la huelga existente, la huelga inexistente, huelga ilícita y por último la huelga justificada.

En este caso trataremos de referirnos específicamente a cada una de ellas de manera breve.

a) Huelga Lícita: Antes que nada consideramos -- pertinente establecer que es "la licitud". Debe entenderse como sinónimo de lo justo o bien de lo permitido, se dice que la licitud es la calidad de las conductas - que cumplen con los deberes prescritos por la norma jurídica.

Luego entonces al considerar como lícito aquello que se encuentra adecuado a la norma jurídica, debe entenderse como huelga lícita aquella que se encuentra apegada a - la Ley.

Nosotros consideramos en este caso, que para poder calificar a una huelga como lícita, debemos atender no tan solo a los elementos a que se refiere nuestro tratadista, sino tomar en consideración los elementos tanto de fondo como de forma, que se encuentran establecidos en los Artículos 450 y 451 de la Ley Federal del Trabajo, coincidiendo con la definición que de huelga lícita nos da el Lic. José de Jesús Castorena, nos dice: "Es aquella en la que se satisface por los huelguistas, tanto - los requisitos de fondo, como los requisitos de forma, - previstos por la Ley; la huelga, pues, declarada por la mayoría de los trabajadores de la negociación, que tiene por objeto alguno de los señalados en el Artículo -- 450 y en la que se cumplieron todos los requisitos de - huelga lícita por todos los conceptos". (12)

El Maestro Euquerio Guerrero nos comenta de una manera muy escueta que la huelga lícita "es aquella que, - como lo define la Fracción XVIII del Artículo 123 Apartado A Constitucional, tiene por objeto conseguir el --

(12) Castorena J. de Jesús, Tratado de Derecho Obrero, Pág. 687.

equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. (13)

De lo expuesto podemos considerar como huelga ilícita aquella que cumple los elementos de fondo y de forma, entendiendo como requisito de fondo los objetivos establecidos en el Artículo 450 a través de sus siete fracciones y los requisitos de forma son los enumerados en los Artículos 920, 921 y demás relativos del capítulo 20 de la Ley Federal del Trabajo.

b) Huelga Ilícita: en este caso la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 445 reza: "La Huelga es ilícita":

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

II. En caso de guerra cuando los trabajadores pertenecan a establecimientos o servicios que dependen del Gobierno.

Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o contra las propiedades, o bien, cuando en caso de guerra se trata de trabajadores pertenecientes a establecimientos o ser-

(13) Guerrero Euquerio, Op. Cit, Pág. 687.

vicios que dependan del Gobierno.

Esta posición es apoyada por los distintos tratadistas que sobre derecho de trabajo existen en nuestro país.

c) Huelga existente: En este supuesto debemos - considerar que la huelga es existente en aquellos casos en que la coalición de los trabajadores ha cumplido con los requisitos de fondo, forma y mayoría. Sin olvidar desde luego, que de acuerdo con los lineamientos establecidos por nuestra legislación laboral, se presume la existencia de la huelga desde el momento -- del estallamiento, ya que para que ésta sea declarada existente, se requiere forzosamente de la petición expresa ya sea por parte del patrón o algún interesado, -- tal como lo establece el Artículo 929 del Ordenamiento en cita.

d) Huelga inexistente: Tal como lo manifestamos en el punto anterior, todas las huelgas se presumen -- existentes. Ahora bien, para que una huelga sea declarada inexistente debe ser a petición expresa de las -- partes y casos de carácter específico como lo es que - el movimiento de huelga no satisfaga los objetivos establecidos por la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 450; cuando el movimiento de huelga sea realizado -- por la minoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, pero para poder determinar estos elementos, forzosamente deberá de instar el procedimiento correspondiente dentro de las 72 horas siguientes, al momento del estallamiento del movimiento huelguístico.

e) Huelga justificada: El Artículo 446 de la -- Ley que nos ocupa, establece que es aquello cuyos motivos son imputables al patrón, consideramos que el término "justificado" es un tanto vago, ya que para poder utilizar ese término, sería necesario realizar un estudio minucioso de las causas que dieron el movimiento de huelga y establecer la imputabilidad.

En este caso, la Ley no proporciona criterios de ninguna especie para poder calificar la cuestión, por lo tanto en ausencia de toda determinación legal deberá recurrirse a los principios generales del Derecho, para poder considerar la responsabilidad del patrón -- hacia el movimiento de huelga, es necesario tomar en -- cuenta los objetivos establecidos en el Artículo 450.

E) NUESTRO CONCEPTO DE HUELGA

De acuerdo con la investigación que hemos desarro llado, consideramos pertinente definir a la huelga en los siguientes términos:

Huelga es el acto jurídico y de presión efectuado por un grupo mayoritario de trabajadores coaligados, -- con el objeto de suspender el trabajo por un lapso de tiempo indeterminado, con el afán de defender sus intereses colectivos y hacer valer sus derechos laborales frente al patrón para lograr mejores condiciones de -- trabajo.

La huelga para nosotros es un acto jurídico, ya -- que ha sido consagrada de esta manera por la propia --

Ley. El legislador en la exposición de motivos de - - 1970 manifestó: "La huelga es un acto jurídico y reconocido por el Derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de -- cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas".

La Doctrina Civilista ha definido el acto jurídico en los siguientes términos: "El acto jurídico es - la manifestación de voluntad que se hace con la intención de producir consecuencias de derecho, las cuales son reconocidas por el ordenamiento jurídico".(14)

En estricto rigor, consideramos que esta definición es válida para la huelga, ya que la suspensión de labores es la manifestación de los trabajadores que -- tiene la finalidad de producir efectos de carácter jurídico buscando mejorar las condiciones de trabajo por los obreros hacia el empresario.

El Doctor Néstor de Buen Lozano, al referirse en específico, en este punto nos dice: "El derecho de - - - huelga consiste en la facultad de un grupo social de - suspender el trabajo de una empresa o establecimiento, su ejercicio constituye un acto jurídico en sentido estricto, dirigido a la producción de efectos materia---les: la suspensión de labores, integra la adecuada explicación de esta figura al declarar su fin mediato: -

(14) Rojina Villegas Rafael, Compendio de Derecho Civil, Tomo I, Pág. 115.

Presionar al patrón para obtener la satisfacción de un interés legítimo.(15)

Al referirnos de la teoría clásica del acto jurídico, podemos decir que esta manifestación de voluntad, bilateral o unilateral, cuyo fin es engendrar con apoyo de una norma jurídica de una institución jurídica - en contra o en favor de una o varias personas, un estado, es decir, una situación jurídica permanente o - - - igual, o por el contrario, un efecto de derecho limitado que consiste en la creación, modificación o extinción de una red jurídica.

A decir verdad, creemos que sería válida y aplicable tal teoría a la definición que damos de huelga, ya que ésta en su esencia propia trae consigo aparejada - una manifestación de voluntad por parte de los trabajadores, para modificar sus condiciones de trabajo en beneficio de la colectividad; además por otro lado se -- pretende engendrar obligaciones hacia el patrón y derechos hacia el trabajador para equilibrar las condiciones de trabajo. Consecuentemente a nuestro juicio, el fenómeno de la huelga debe ser considerado como un acto de carácter jurídico.

La Huelga como acto de presión.

Nuestro texto constitucional establece como objetivo de la huelga el equilibrio entre los diversos fac

(15) De Buen Lozano Héctor, Op. Cit., Pág. 851

tores de la producción, armonizando los derechos del -- trabajo como los del capital. El equilibrio que preten de lograr el trabajador es a través de la suspensión de labores, ya que en este supuesto no cuenta con elementos de carácter económico para enfrentarse en un plano de igualdad al patrón, ejerciendo los derechos que en un momento determinado pudiera tener y siendo entonces su fuerza de trabajo el instrumento de equilibrio para lograr que satisfagan sus intereses, por lo que el movi miento de huelga debe de entenderse como un movimiento de presión. En virtud de que esta fuerza de trabajo es la que le va a dar mayores ganancias al patrón, al para lizarse las actividades dejará de percibir tales ganancias y de alguna manera deberá ceder en sus intereses -- ofreciendo mejores condiciones de trabajo.

La huelga debe de ser ejercida por un grupo mayoritario. En este caso, podemos apoyarnos en el Artículo 451 de -- la Ley Federal del Trabajo en su Fracción II, la cual -- establece que la suspensión para poder surtir sus efectos legales, requiere que sea realizada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, ya que si no es así, podría ser declarado inexistente dicho movimiento.

Es válido tal argumento ya que si el movimiento de huelga es una arma de carácter social para el trabajador, éste debe ser ejercitado por la voluntad de las ma yorías.

La huelga debe de ser ejercitada por una coalición de trabajadores. Es importante dejar establecido que --

el titular del derecho de huelga es la coalición de trabajadores, entendiéndose como coalición el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores para defender sus intereses comunes.

La Ley Federal del Trabajo en su Artículo 441 hace la aclaración que para los efectos de la huelga debe entenderse que los Sindicatos de los Trabajadores son - coaliciones de carácter permanente y por lo que respecta al Artículo 923 de dicha Ley, establece: Que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea presentado por un sindicato que no es el titular del Contrato Colectivo de Trabajo, o el administrador del Contrato Ley.

La huelga es la suspensión del trabajo por un lapso de tiempo indeterminado.

La huelga por su naturaleza misma y al ser utilizada como instrumento de presión hacia el patrón tendrá una duración de carácter indefinido, ya que podrá prolongarse por el tiempo necesario hasta que el patrón -- acceda a las peticiones de la coalición de trabajadores, teniendo el trabajador protegidos sus intereses dentro del procedimiento, en los términos del Artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales surtirán sus -- efectos a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento de huelga.

La huelga tiene como finalidad lograr mejores condiciones de trabajo, el Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, establece los objetivos del movimiento de-

huelga, primordialmente la Fracción I, dispone: que -- la huelga esté encaminada a conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del capital con los del trabajo.

Consideramos que el objetivo de la huelga puede reducirse a un solo elemento y ese elemento es el factor-económico, el cual se refleja en el mejoramiento de las condiciones generales de Trabajo, además de la disminución de la jornada laboral una remuneración más elevada.

CAPITULO II ANTECEDENTES DE LA HUELGA

- A) ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN EL MUNDO
- B) ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MEXICO
- C) ANTECEDENTES JURIDICOS SOBRE EL DERECHO DE HUELGA.

Los cambios históricos, sociales, políticos y, -- principalmente económicos que experimentó el mundo desde los primeros años del Siglo XIX son el punto de partida que debe de servirnos para explicarnos el origen -- de las huelgas.

Es innegable que sobre la base de un nuevo sistema económico en donde los medios de producción habían -- cambiado, la Revolución Francesa fue más que toda una -- solución de tipo político, pero también la doctrina democrática de 1789 tenía latente el propósito de reorganizar los basamentos económicos de la sociedad; pero -- junto a ello, la incertidumbre del plan a seguir para -- lograr ese objetivo no alcanzó seguridad definitiva con los principios del liberalismo económico.

Por otra parte, el surgimiento de la industria con la avanzada técnica de los procedimientos en la producción, que sufre un cambio radical con la aplicación de la maquinaria, primero en Inglaterra y luego en los demás países europeos, da lugar a una capacidad productiva de alcances fantásticos, lo que empezó a engendrar -- la integración del proletariado y la naciente disputa -- por los mercados mundiales que dan origen al capitalismo.

Estos hechos, que no hubieran tenido ninguna otra trascendencia social, no atenuaban, sino que, por lo -- contrario, hacían más sensibles el malestar y la miseria de la clase trabajadora, situación que se tornaba -- más trágica por el desempleo.

La carencia de un sistema social capaz de corregir las imperfecciones, de remediar los estragos de la miseria, de equilibrar, en fin, las diferencias de las clases sociales, hizo que el terror y la violencia se apoderaran de los obreros y que éstos lo erigieran en un sistema.

El estudio de la Historia nos demuestra que la -- pugna entre clases sociales jamás había sido tan honda -- como en el momento de enfrentarse el poderío burgués y las ambiciones y necesidades proletarias. El marco de la justicia individualista, construido por y para el -- hombre que se sentía ajeno a cualquier vínculo social, -- se hizo estrecho cuando dentro de sus límites el "hom-- bre colectivo", sujeto por vinculaciones sociales de to da índole, encontró que la libertad de contratar oculta ba la opresión de los que no tenían más armas para lo-- gar su supervivencia que la fuerza de sus brazos. A -- este respecto, son también para nosotros fuente de ins-- piración las palabras del maestro Mario de la Cueva: -- "El individualismo y el liberalismo predicaban la liber tad, asegurando que ello conduciría a la igualdad, pero ocultaban que entre el fuerte y el débil es la libertad quien mata: la libertad no conduce por sí sola a la -- igualdad; la desigualdad, en cambio, si conduce a la -- pérdida de la libertad" (16)

(16) Cueva Mario De la, Derecho del Trabajo, Tomo I, Pág. 19.

Los trabajadores que se sentían afectados por los contratos de trabajo y que deseaban mejorar sus condiciones de vida, al negarse el patrón a acceder a sus peticiones y a discutir las, inician protestas esporádicas que van desde la destrucción de la maquinaria y toda -- una cadena de actos violentos hasta el abandono colectivo de las labores sin previo aviso. Más tarde, aleccionados por experiencias desagradables y la promulgación de leyes que sancionaban con penas severísimas todos estos actos, los obreros no abandonaban súbitamente el -- trabajo, sino que enviaban una comisión al empresario -- a fin de hacerle conocer sus pretensiones y, eventualmente, amenazarlo con la suspensión de las labores en -- el caso de que no accediera a ellas.

Pronto notaron los patrones los resultados que este procedimiento daba a los trabajadores en perjuicio -- de sus intereses y para responder a ese sistema, cerraban sus factorías como respuesta al movimiento de huelga. Esta arma de la clase patronal se conoce con el -- nombre de "Lock out" y tal palabra ha tomado carta de -- naturalización en todos los idiomas y al igual que el -- derecho de huelga, está reconocido como reciprocidad en casi todas las legislaciones del mundo.

Las huelgas empiezan a sucederse no solamente en -- Inglaterra, también en Francia, a partir de 1815 las manifestaciones contra el maquinismo tórnense más frecuentes, pero sin tomar las mismas proporciones que en Inglaterra porque la evolución industrial era más lenta.

Las huelgas se transformarían así en una lucha de clases con el fin de mejorar las condiciones económicas de los trabajadores en un arma de agitación social y, - algunas veces con objetivos políticos tendientes a destruir el régimen capitalista que la revolución industrial creara y fortaleciera.

Por las causas apuntadas nace la huelga y, con -- ella, se acentúa la lucha de clases.

A) ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN EL MUNDO

No es solamente de nuestros tiempos el conflicto - entre la clase capitalista y la clase trabajadora; más bien podemos afirmar que surgió tan pronto como, dejando el hombre de emplear su actividad y sus energías en la directa satisfacción de sus necesidades y las de los suyos, entonces se puso al servicio de otros a cambio - de un salario. Este acto, tan sencillo al parecer, en cierra el germen de aspiraciones encontradas, de interses verdaderamente antagónicos que, si en ocasiones viven en armonía, acaso más aparente que real, se han exteriorizado en forma violenta produciendo grandes y graves trastornos sociales con sangrientas repercusiones - en la historia de la humanidad.

Los historiadores citan abundantes casos de huelga, cuando en tiempos remotos la negativa a trabajar - era un mero síntoma insurreccional, pero nunca alcanzaron la modalidad y la significación que ahora tienen. - Mencionaremos rápidamente estos brotes esporádicos de -

rebeldía sucedidos en épocas antiguas, que aún cuando - ocurrieron en un medio social diferente al nuestro, - - aparte del interés que brinda la curiosidad es necesario conocerlos porque consideramos que el origen del -- proceso histórico del actual derecho colectivo lo encontramos en estos pronunciamientos y no podríamos percibir claramente su nuevo significado si nos apartáramos completamente de la Historia.

Debaist "afirma la existencia de una Huelga en el antiguo Egipto y relata que en un lugar cerca de Tebas, se unieron los hombres que trabajaban en la Necrópolis en demanda de mejor alimentación, no volviendo al trabajo hasta que el Faraón Ramsés III ordenó se les diera una ración de víveres abundantes". (17)

Plutarco expresa: "Las corporaciones de artesanos fueron fundadas en Atenas por Egeo y Teseo. En Roma se remonta a los tiempos de Numa y Rómulo. Pero si algunos colegios instituidos en vista de servicios públicos y desprovistos de libertad, hubo otros compuestos de obreros libres". (18)

Una de las Huelgas de mayor importancia y trascendencia, refiere Albert Thomas "fue la de Espartaco en el año 74 A.C." (19)

(17) Citado por Alvarez Manuel, Derecho Obrero, Pag. 105

(18) Citado por Renault Carlos, Las Huelgas, Pág. 5

(19) Citado por Madrid Alfonso, Derecho Español Laboral, Pág. 309

Algunos autores consideran la retirada de la Plebe Romana al Aventino como una huelga, pero como dice Daniel Antokoletz "este alzamiento fue de carácter más bien político que industrial". (20)

En el Bajo Imperio se atisban protestas de los "collegia apificum" contra la concurrencia de los esclavos, a las que pone fin el Emperador Zenón al dictar una Constitución insertada en el Código en la que prohíbe la tasa de salarios. En esta Constitución y en una disposición de Justiniano se cree ver la cuestión de las coaliciones de patrones y de obreros". (21)

En la Edad Media casi no son posibles las Huelgas debido al aislamiento industrial, las guerras y el carácter familiar de las relaciones entre maestros, oficiales y aprendices. Pero esta época, como la antigua, no estuvo exceptuada de ellos. Los argumentos aportados en apoyo de una opinión contraria no son serios, ya que en este período la existencia de una sociedad rigurosamente organizada, con su jerarquía rígida, era incompatible con la Huelga; cada clase tenía conciencia de la función social. Sin embargo, en los últimos Siglos de la Edad Media se verificaron violentas rebeliones de trabajadores rurales, especialmente en Rusia, Rumania y Hungría.

(20) Citado por Antokoletz Daniel, Derecho del Trabajo y Previsión Social, Tomo II, Pág. 203

(21) Renault Carlos, Op. Cit., Pág. 6

En tiempos de Ricardo, a fines del Siglo X, los campesinos de Normandía se rebelaron y declararon en huelga tomando como himno de guerra el famoso poema "la canción de Rolando". Disturbios de este carácter surgen también en Bretaña el año 1024. Las primeras huelgas de que se tienen memoria en Francia datan del Siglo X.

Los Gobernantes empiezan a dictar disposiciones considerando estos levantamientos como delitos y así podemos señalar los mandatos del Patriarca de Agulea, en Padua y Bolonia y por los años de 1212 y 1231 imperan disposiciones condenando toda agitación; pero siguen estallando levantamientos de obreros y en Florencia, la República corporativa por excelencia, en el año de 1378 surge una guerra civil a propósito de los salarios bajo la dirección del obrero Simón.

En Francia, primero Carlos V el año de 1343 y después Luis XII en 1508, expidieron ordenanzas con la finalidad de reprimir toda coalición de obreros. El edicto de 1541 sobre la imprenta, prohíbe "a los compañeros aprendices de este arte reunirse fuera de la casa y puertas de sus maestros en número mayor de cinco sin permiso y autorización de la justicia, bajo pena de prisión, destierro o castigo, como monopolizadores".

También en Inglaterra se impiden las asociaciones y coaliciones de obreros, dictándose leyes contra las huelgas, como las emanadas de Eduardo I, en 1303, de

Eduardo III, en 1349, de Enrique VIII, en 1514 y de --
Eduardo VI en 1548 y 1550.

La ordenanza imperial de 1371 conmina con penas se-
veras a los trabajadores alemanes que se asociaron
determinar colectivamente la suspensión de trabajo
mismo año en Colonia, se habían producido serios distur-
bios causados por los movimientos obreros.

Creemos oportuno señalar que la palabra "Huelga" -
no aparece en ningún documento de la Edad Media, ni aún
en los Siglos XVI, XVII y XVIII; pero el hecho fue cono-
cido con los nombres de sediciones, conmociones, popula-
res, cabildos, asambleas ilícitas, atropellos, etc.

Las huelgas empezaron a aparecer con sentido obje-
tivo conocidas también como "trics" en el Siglo XIV, --
una de ellas, realizada por los impresores de Lyon, lle-
gó a tener éxito con una mejoría en los salarios asegu-
rada por sentencia, lo que no impidió que a los huel-
guistas se les impusieran algunas penas.

Avanzando en el trayecto histórico, llegamos al --
Siglo XVI en que continúa notándose con mayor agitación
el malestar de la clase obrera. El régimen férreo de -
las maestrías provoca perturbaciones que trascienden al
orden público causando la intervención de las autorida-
des, generalmente a favor de los maestros únicos que --
por su desahogada situación económica pueden retribuir-
les sus servicios. Se consolidan las nacionalidades de
los monarcas absolutos y celosos de un poder que, como

en los Países Bajos, hacían sombra a la realeza, prohiben las coaliciones y asociaciones de obreros y patrones con penas tan duras y ridículas a un tiempo, como el corte de orejas a los obreros coaligados, en Inglaterra.

El poder público, de autoridad y de mando absolutos, llevan a efecto la doctrina de la represión, consagrada en el famoso Edicto de Turgot, de 1776, que inspira las legislaciones contemporáneas y sucesivas. En los Siglos XVI, XVII y XVIII por consecuencia del grand-desenvolvimiento de la industria, las encarnizadas luchas entre los obreros y patrones se multiplican al igual que los gremios, y es también en este triste período cuando más se nota la represión de las coaliciones considerándoles en todos los códigos penales como delito.

Por otra parte, las famosas corporaciones fueron abolidas con la Revolución Francesa en el año de 1791, por la conocida Ley Le Chapelier; pero hacemos notar que esta Ley no tuvo como objetivo único la desaparición del Régimen Corporativo sino además su contenido era impedir en el futuro la organización de los trabajadores. También el contenido de la misma era la libertad absoluta del trabajo, todas las personas podían dedicarse a cualquier negocio o ejercer la profesión, oficio, o arte que les conviniera. Este régimen, de la libre concurrencia, trajo como consecuencia la no intervención del Estado en las relaciones obrero-patronales, éstos podían establecer libremente cualquier pacto con-

motivo del contrato que celebraran, no tenían ninguna - clase de taxativa que lo pudiese impedir.

El descontento de la clase trabajadora no se hizo esperar, en Francia los obreros y artesanos, unidos a - la pequeña burguesía, organizaron sociedades secretas - y grupos ilegales que conspiraban contra el Gobierno.

En Inglaterra la lucha de los trabajadores tuvo ca - racteres análogos. En Lancashire hacia el año de 1818, cuando estalló una huelga de trabajadores, el gobierno - inglés la reprimió con las armas y arrestó a sus líde - res y mediante un juicio plagado de irregularidades pro - cesales, declaró ilegales las organizaciones obreras. - William Pitt, en Irlanda, ahogaba en sangre varias huel - gas. En Alemania e Italia, aparecen los grandes movi - mientos huelguísticos. (22)

A fines del Siglo XVIII se creó en el ambiente so - cial el resentimiento de una gran parte de la humanidad humillada; tomaban contornos definidos en la conciencia del pueblo que más tarde se llamarían los derechos del - hombre; en los comienzos del Siglo XIX, el derecho de - coalición estaba casi consagrado. La huelga, sin embar - go, era universalmente castigada con penalidades ridícu - las y rigurosas.

(22) CFR. Porras L. Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Págs. 384 y sigs.

Pero ahondando el abismo entre obreros y patronese se manifiesta la importancia de los Estados y Gobernantes para reprimirlas y evitarlas, viéndose obligados a reglamentarlas conforme a los principios siguientes:

1. Prohibición y castigos de actos violentos;
2. Prohibición de la huelga en los servicios públicos, en la mayoría de las legislaciones;
3. Imposición de sistemas de conciliación y arbitraje obligatorios.

La transformación se operó entre 1850 y 1875; desde entonces parece haberse ido arraigando la idea de -- que la huelga no era otra cosa que un derecho, si se le consideraba individualmente y un corolario de otro derecho "la coalición" si se le consideraba colectivamente.

Pero es hasta fines del pasado Siglo en que este reconocimiento empieza a plasmarse en leyes como la de Alemania del 28 de julio de 1890 sobre Tribunales Industriales; en Austria, con la Ley del 14 de agosto de -- 1896 sobre corporaciones; Canadá dictó en 1890 una ley instituyendo el Tribunal de Arbitraje; Francia, Inglaterra, Nueva Zelanda, Suiza, etc., también promulgaban sus leyes sobre Conciliación y Arbitraje de los conflictos industriales. En E.U. se dicta el 1º de junio de -- 1898 la Ley Federal relativa a los empresarios del ---- transporte entre los estados y sus empleados, llamada -- de mediación y arbitraje. Pero la más importante concreción de dicho reconocimiento lo tenemos en los principios del Tratado de Paz de Versalles; en efecto, entre otros principios, establece "el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las

Leyes, tanto para los obreros como para los patrones".

B) ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MEXICO

Sería realmente anacrónico tratar de hablar de la huelga en la época colonial y, menos aún, en la precortesiana; y no porque en aquellos tiempos faltara el descontento de nuestra raza; Cortés después de la Conquista, sentó las bases para la explotación de los vencidos al dictar sus célebres Ordenanzas que significan el imperio de la tasa, monopolio y de muchos absurdos económicos, incluyendo la ordenanza del gremio para el artesano que no abría su taller; organizó la encomienda, repartiendo a los indios como derecho concedido por merced real a los beneméritos de las Indias, etc. "completando sabiamente las instrucciones de Carlos V, constituyen el primer reglamento del trabajo en el Nuevo Continente". (23)

Al explicar el Dr. Maestro Trueba Urbina: "los -- gremios de la Nueva España afirman que tuvieron sus antecedentes en los gremios Europeos; constituían agrupaciones de artesanos que disfrutaban del derecho exclusivo de ejercer una profesión de acuerdo con normas elaboradas por ellos y sancionadas por las autoridades: los artesanos novohispanos se agruparon en sus respectivos organismos gremiales; ya que la jerarquía artesana es bien conocida: Maestros, Oficiales y Aprendices". (24)

(23) Esquivel Obregón T., Apuntes para la Historia de Derecho en México, citado por Trueba Urbina, Evolución de la Huelga, - Pág. 12

(24) Trueba Urbina Alberto, Op. Cit., Pág. 12

Sin embargo, ya desde los aztecas se advierte - - como en todo conglomerado humano aún en estado primitivo-, la división de clases sociales en dos grandes grupos: el de las castas privilegiadas y superiores y el de las castas inferiores, dentro del primero se consideran la casta sacerdotal, la guerrera y la de los comerciantes; al segundo grupo pertenecían toda una variedad de gremios designados en las antiguas crónicas con la vaga e indeterminada designación de "común del pueblo", en la que estaban incluidos numerosos sectores especializados de carácter típicamente profesional, pero dentro de una mentalidad y organización conformes con las normas constitutivas propias del régimen de castas.

Tales gremios de acuerdo con Sahagún, conforme al cuadro que ofrecían la sociedad azteca en los tiempos - que precedieron a la consumación de la Conquista, eran los siguientes: "oficiales, mecánicos, plomeros, plateros, lapideros, carpinteros, canteras, albañiles, cantores, médicos, hechiceros, astrólogos, procuradores, sastres, hilanderos, tejedores, etc.". (25)

Por cuanto a los oficios propios de las mujeres de baja condición o populares, Sahagún enumera a la tejedora de labores, hilanderas, costureras, guisanderas, médicas, etc.

(25) Citado por M. Moreno Manuel, "La Organización Gremial entre los Aztecas" Artículo publicado en Revista Mexicana del Trabajo, No. 3-4, 1954, Pág. 29

La decadencia de los gremios comenzaban en Europa cuando se implantaron en la Nueva España, pero su desarrollo estuvo alentado por un conjunto de privilegios - que mantuvo su subsistencia más allá de la Colonia, - - siendo abatidos al constituirse los monopolios estatales del tabaco, la sal, etc., lográndose con ésto la -- proletarización del artesanado.

Es de la "encomienda" donde arranca propiamente dicho, la historia del trabajo en México, ya que era "el instrumento suministrador de servicios personales" y se desenvuelve a través de dos instituciones de características económicas: el taller artesano y el obraje capitalista.

Dichas formas de producción económica, según Trueba Urbina, "mantuvieron a los mexicanos en un estado de servidumbre muy parecido al de la esclavitud, originando enorme malestar social y como hechos evidentes de -- ese profundo descontento, se originaron actos de defensa común con paralización del trabajo y, en algunos casos, demostraciones de fuerza que culminaban en derramamiento de sangre". (26)

Gabriel Zaldivar "nos relata uno de los primeros - actos de abandono colectivo del trabajo. El 4 de julio de 1582, los cantores y ministriles de la Catedral Metropolitana de México, descontentos por la reducción de

(26) Citado por Trueba Urbina Alberto, Op. Cit., Pág. 14

los salarios ordenada por el Cabildo, suspendieron sus labores hasta el 22 de agosto de ese mismo año en que -- intervinieron las altas autoridades eclesiásticas y solucionaron el conflicto mediante el pago de los sueldos dejado de percibir en el tiempo no trabajado y la promesa de restituir los sueldos originales". (27)

Otro suceso que revela la defensa colectiva con la paralización del trabajo, es el amotinamiento de los -- obreros mineros de Real del Monte, que excitados por -- agitadores mataron al alcalde mayor y a uno de sus empleados.

El Lic. Chávez Orozco manifiesta que las huelgas -- más importantes se originaron en nuestro país a partir del año 1865: "esta táctica de lucha del proletariado fue propalándose a medida que avanzaba la industrialización del país y la proletarización de las masas, de tal modo que cuando en 1877 llegaron a México las noticias de los disturbios huelguísticos de los ferrocarrileros norteamericanos, el campo estaba ya suficientemente preparado para que las multitudes proletarias se excitaran con el ejemplo que le llegaba allende el Bravo; en efecto; fue precisamente entonces (1877) cuando el movimiento huelguístico tuvo en México un desarrollo floreciente y el momento en que empezaron a manifestarse de un modo claro las aspiraciones por conquistar un aumento -- en los salarios y una rebaja en la jornada de trabajo".

(27) Citado por Trueba Urbina Alberto, Op. Cit., Pág. 17

Pero la huelga, como suceso de la gran producción-capitalista, estaba sancionada, al igual que en las legislaciones de todos los países, en un principio, con pena privativa de libertad y multa; el código penal mexicano promulgado por el Presidente Juárez, que empezó a regir el 1º de abril de 1872, configuraba en el Artículo 925 el delito de huelga, al disponer, "se impondrá de 8 días a 3 meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del Trabajo".

Sin embargo, y como sucedió en todos los países, - la norma penal fue ineficaz para combatir el anhelo de redención de las clases explotadas que luchaban contra la desigualdad económica, mediante el empleo de la - - acción conjunta de los obreros para mejorar las condiciones de vida. "Como entonces no surgían los líderes-obreros, los primeros movimientos huelguísticos fueron dirigidos por periodistas pequeño-burgueses, quienes -- desde las columnas de sus publicaciones hacían prodigioso esfuerzos para orientar a los asalariados". (28)

El mismo maestro Trueba Urbina nos relata dos huelgas habidas en esta época. "En julio del año 1868 los

(28) Chávez Orozco Luis, Historia Económica y Social de México, - citado por Trueba Urbina Alberto, Op. Cit., Pág. 48

tejedores del Distrito de Tlalpan realizaron una importante huelga: por medio de ella se logró que la jornada de trabajo para las mujeres y los menores se redujera a doce horas". (29)

Otra huelga importante fue la de los mineros de -- Pachuca: se inició en agosto de 1874 y terminó en enero de 1875 con un convenio en que la empresa se comprometió a pagar a los trabajadores \$0.50 diarios de jornada con deducción de la pólvora, cañuelas y velas... darles un mozo y la octava parte del metal que saquen pueden venderlo a la compañía en el remate que hay el sábado de cada semana llamado rescate, o venderlo a otra - persona.

"Los años anteriores al triunfo del General Díaz, - dice el maestro Mario de la Cueva fueron de extrema agitación en la República, como también los primeros de su gobierno". En agosto de 1877, a ejemplo, los obreros - de la fábrica "La Fama Montañesa" de Tlalpan, se declararon en huelga hasta obtener algunas concesiones de -- sus patronos: diversos periódicos de aquellos días dan cuenta de huelgas en Sinaloa, Guadalajara, Puebla y la misma Capital". (30)

Para terminar, haremos una breve referencia de las huelgas más considerables registradas en nuestro país - a principios del Siglo.

(29) Trueba Urbina Alberto, Op. Cit., Pág. 48

(30) Cueva Mario de la, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, - Pág. 256

Los mineros de Cananea, Sonora, llevando como demandas fundamentales el obtener \$5.00 diarios de salario y ocho horas de trabajo por jornada, la destitución del mayordomo, derecho al ascenso en el trabajo de la empresa, estallaron la huelga el 1º de junio, más de 2,000 trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas con objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación a las 10 de la mañana ocurrieron los representantes de los huelguistas a las oficinas de la empresa, en donde se encontraba el apoderado de la negociación y las autoridades del lugar; los representantes de los huelguistas: Esteban B. Calderón, Manuel M. Diéguez, Enrique Ibañez, Juan José Ríos, Manuel S. Sandoval, etc., presentaron el "Memorándum" que contenía las demandas de los trabajadores.

La represalia, la provocación y la matanza de trabajadores fue la respuesta de la empresa "Cananea Consolidated Copper Company", cuyo gerente, el Coronel Williams C. Green, no conforme con tener el apoyo del Gobernador del Estado tenía a su servicio fuerzas armadas extranjeras, comandados por el también Coronel Thomas Rinning.

El epílogo de esta lucha fue la reanudación de labores en condiciones de miseria para los obreros y penas de 15 años de prisión en las tinajas de San Juan de Ulúa para los directores del movimiento.

Meses después surgiría la segunda chispa: el Centro Industrial de Puebla y Tlaxcala puso en vigor un

reglamento de trabajo en las fábricas textiles que era un verdadero insulto a la dignidad humana; los trabajadores agrupados en el gran círculo de obreros libres se oponen con toda energía a su aplicación, declarándose en huelga el 4 de diciembre de 1906; cuando la situación es grave se recurre en arbitraje al Presidente Díaz y éste, después de hacer creer a los obreros que va a satisfacer sus justas demandas, dicta un laudo arbitral que es contrario al interés de los trabajadores: en él se impide el derecho de asociación, se proscriben la libertad de expresión del pensamiento y se reprime el derecho de huelga; al informar a sus compañeros, la comisión nombrada al efecto, los trabajadores comprenden la burla de que han sido objeto y deciden sostener la huelga el siguiente lunes 7 de enero de 1907; las fábricas de Puebla, Veracruz, Jalisco, etc., abren sus puertas pero los obreros de Río Blanco, en la región de Orizaba, se niegan a reanudar las labores.

Las tropas al servicio de la dictadura arremeten contra los trabajadores, se vuelve a producir la matanza y nuevamente se realizan aprehensiones de trabajadores, sobre todo, aquéllos que fueron los dirigentes del movimiento, quienes son deportados a Quintana Roo.

Para cualquier observador, estos movimientos pueden ser como son en realidad, escribió el Lic. J. Jesús Castorena: "los antecedentes del sentido social que to mó la Revolución de 1910, que aunque política, pronto inició su obra en el campo y en el taller". (31)

(31) Castorena J. Jesús, Tratado de Derecho Obrero, Cit., Pág.596

Así los constituyentes de Querétaro, plasmaron en el Artículo 123 de la Constitución de 1917 el derecho de huelga.

En cumplimiento del mandato constitucional, los Códigos Estatales de Trabajo, primero, y la Ley Federal del Trabajo, después, adoptaron los principios de la Carta Magna al reglamentar su ejercicio.

C) ANTECEDENTES JURIDICOS DE LA HUELGA

Como sabemos nuestro País desde la época Porfirista en sus aspectos jurídicos ha tenido gran influencia por parte de las corrientes Europeas, especialmente Francia e Inglaterra en cuestión de la reglamentación Jurídica de la huelga no ha sido la excepción; ya que en este caso el Gobierno Inglés fue el primero en suprimir las coaliciones de obreros al carácter delictuoso abrogando en su legislación el antiguo delito de conspiración obrera por medio de la Ley de Julio de 1826; reservando solamente el castigo para todos aquellos que ejerzan violencia física contra la persona de los propietarios y patrones. De igual manera la Ley del Parlamento Inglés de marzo de 1871, conmina también el paro general y motivado que consistía en despedir en masa a los obreros de una fábrica.

Por su parte Francia siguiendo el ejemplo de Inglaterra deroga en su codificación penal el Artículo 417 por el cual se consideraba como delito la coalición de los obreros.

Efectivamente en Francia la Ley de Chapellier además de suprimir el derecho de asociación prohibía la -- coalición, declarando nulos los acuerdos que tuviesen -- por objeto rehusar o no aceptar sino un precio determinado a la prestación de la propia obra o industria. -- Eran castigados con multa los autores cabecillas instigadores y con multa y arresto los autores de amenazas -- o violencias contra la libertad de trabajo.

De igual manera en España por medio de su Ley del 27 de abril de 1909 quedó derogado el Artículo 556 del Código Penal quedando reglamentada la huelga y la coalición.

Después de haber presentado las disposiciones legales que en los 3 países más cultos de Europa prevalecía en dicha época es necesario analizar cuidadosamente la reglamentación de la huelga en nuestro País que se encuentra inspirada en los hechos y experiencias que encierran en la opinión Pública por tratarse de una cuestión de carácter social, política y filosófica. Pudiendo afirmar que en el fondo la huelga desde el punto de vista jurídico no es una simple facultad sino un derecho: ya que el contrato de trabajo ya se le suponga individual o colectivo no nace el derecho de suspenderlo, ni menos de romperlo, porque el derecho es un vínculo -- que liga a una persona con otra, con un fin determinado, y nunca puede creerse lógico o jurídico que las partes que intervienen en el contrato de trabajo queden -- facultades a su arbitrio siendo bilateral y sinalagmático ese convenio que por voluntad, capricho de una de --

las partes se dé como roto o en suspenso sin causar daños y perjuicios la inobservancia de los pactos convenidos. En consecuencia, es evidente que el sentido jurídico de la palabra lo mismo que desde el punto de vista penal no es un derecho; sino más bien debe considerarse como una facultad que atribuye el derecho público a la clase obrera para suspender los efectos del contrato de trabajo, sin que ello signifique la nulidad o ruptura del mismo contrato, por eso consideramos que la huelga es una facultad que el derecho Mexicano ha otorgado a las clases obreras para separarse del trabajo cesando las prestaciones convenidas.

Es importante destacar que en México el Código Penal de 1871 establecía como delito federal a la huelga, encuadrando a éste en el Artículo 925 que a la letra reza:

"Se impondrá de 8 días a 3 meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos o una de estas dos penas a los que formen un tumulto o motín y empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, y de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo".

Es de notarse que el precepto antes vertido expresa claramente la coalición prohibiendo los movimientos que tengan por objeto elevar los salarios y que tiendan a impedir el libre ejercicio de la industria y del trabajo castigando severamente las huelgas aún cuando éstas fuesen pacíficas.

La realidad social y el movimiento revolucionario-trabajo consiguó la prohibición de esta Ley al promulgarse el 5 de febrero de 1917 la constitución política de la República Mexicana, misma que en su Artículo 123 en sus Fracciones XVI y XVII faculta el derecho de coalición - y por lo tanto de huelga. Asimismo, al hacer tal reglamentación clasificó a las huelgas lícitas e ilícitas -- atendiendo a determinadas características que serán objeto de estudio en apartado posterior.

El antecedente jurídico más próximo a nuestra Ley Federal del Trabajo, en relación a la huelga, se encuentra en la Ley del Trabajo del Estado Libre y Soberano de Veracruz de fecha 14 de enero de 1918, mismo que como antecedente nos permitiremos transcribir en su totalidad.

ANEXO NUM. 1

LEY DEL TRABAJO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO DE VERACRUZ.

ARTICULO 153.- SE ENTIENDE POR HUELGA, PARA LOS EFECTOS DE ESTA LEY, EL ACTO CONCERTADO Y COLECTIVO, POR EL CUAL LOS TRABAJADORES SUSPENDEN LA PRESTACION DEL TRABAJO CONVENIDO.

ARTICULO 154.- LA HUELGA PUEDE TENER POR OBJETO:

I.- OBLIGAR AL PATRON A QUE CUMPLA CON LAS OBLIGACIONES - QUE LE IMPONE EL CONTRATO DE TRABAJO.

II.- OBTENER LA MODIFICACION DEL CONTRATO DEL TRABAJO, EN BENEFICIO DE LOS TRABAJADORES, CUANDO LO ESTIMEN INJUSTO O PERJUDICIAL A SUS INTERESES: Y

III.- APOYAR OTRA HUELGA LICITA.

ARTICULO 155.- LA HUELGA SOLO SUSPENDE LOS EFECTOS DEL CONTRATO DEL TRABAJO POR TODO EL TIEMPO QUE AQUELLA DURA, SIN TERMINARLO, NI EXTINGUIR DEFINITIVAMENTE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES QUE DEL CONTRATO EMANAN.

ARTICULO 156.- LA HUELGA DEBERA LIMITARSE AL MERO ACTO DE LA SUSPENSION DEL TRABAJO, LOS ACTOS VIOLENTOS DE LOS HUELGUISTAS CONTRA LA PROPIEDAD Y LAS PERSONAS, SUJETAN A SUS AUTORES A LAS RESPONSABILIDADES PENALES Y CIVILES A QUE HAYA LUGAR.

ARTICULO 157.- EN VIRTUD DEL DERECHO DE HUELGA LICITA RECONOCIDA POR LA LEY A LOS TRABAJADORES, ESTOS NO INCURREN EN LA RESPONSABILIDAD CIVIL A CONSECUENCIA DE LA FALTA DE PRESTACION DEL TRABAJO.

ARTICULO 158.- PARA QUE LA HUELGA SEA LICITA SE NECESITA:

I.- QUE SEA PACIFICA, ES DECIR, QUE SE INICIE, DESARROLLE Y TERMINE SIN VIOLENCIA FISICA DE LA MAYORIA DE LOS HUELGUISTAS;

II.- QUE TENGA POR OBJETO ALGUNO DE LOS QUE SEÑALA ESTA LEY.

III.- QUE ANTES DE DECLARAR LA HUELGA, LOS TRABAJADORES -- FORMULEN Y FUNDEN EL OBJETO DE LA MISMA, EN ESCRITOS DIRIGIDOS AL PATRON;

IV.- QUE EL PATRON RESPONDA NEGATIVAMENTE A LA PETICION - DE LOS TRABAJADORES O NO LA CONTESTE EN UN PLAZO QUE NO EXCEDA DE OCHO DIAS DESPUES DE HABERLA RECIBIDO; Y

V.- QUE ANTES DE DECLARAR LA HUELGA, LOS TRABAJADORES -- PONGAN EN CONOCIMIENTO DEL PRESIDENTE DEL AYUNTAMIENTO RESPECTIVO, SU PETICION Y LA RESPUESTA DEL PATRON O EL HECHO DE NO HABER ESTE-CONTESTADO.

ARTICULO 159.- CUANDO LA HUELGA AFECTE A UN SERVICIO PUBLICO, PARA QUE SEA LICITA SE NECESITA, ADEMAS QUE LOS TRABAJADORES - DEN AVISO CON DIEZ DIAS DE ANTICIPACION AL PRESIDENTE DEL AYUNTA--MIENTO RESPECTIVO Y A LA JUNTA CENTRAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO, DE LA FECHA SEÑALADA PARA LA SUSPENSION DEL TRABAJO.

ARTICULO 260.- LA HUELGA TERMINA:

I.- EN VIRTUD DE ARREGLOS PRIVADOS ENTRE EL PATRON Y LOS TRABAJADORES.

II.- POR CONCILIACION ANTE LA JUNTA MUNICIPAL RESPECTIVA.

III.- EN VIRTUD DEL LAUDO QUE PRONUNCIE LA JUNTA CENTRAL - DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO.

ARTICULO 261.- EL LAUDO DE LA JUNTA CENTRAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL ESTADO, PRODUCIRA SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO DE LOS HUELGUISTAS, LOS EFECTOS SIGUIENTES:

I.- SI EL LAUDO DE LA JUNTA ES FAVORABLE AL PATRON, QUEDA TERMINADO EL CONTRATO DEL TRABAJO SIN OBLIGACION NINGUNA PARA ESTE.

II.- SI EL LAUDO DE LA JUNTA ES FAVORABLE A LOS OBREROS CONTINUARA EL CONTRATO CON LA MODIFICACION O MODIFICACIONES QUE LA JUNTA DECRETE.

III.- EN EL CASO DE LA FRACCION ANTERIOR PODRA DARSE POR TERMINADO EL CONTRATO DE TRABAJO, SIEMPRE QUE EL PATRON INDEMNICE A LOS HUELGUISTAS CON UNA CANTIDAD EQUIVALENTE A TRES MESES DE SALARIO.

IV.- SI EL LAUDO DE LA JUNTA NO ES TOTALMENTE FAVORABLE NI A LOS PATRONES NI A LOS TRABAJADORES, EL CONTRATO DE TRABAJO CONTINUARA EN LOS TERMINOS QUE EL LAUDO FIJE; Y

V.- EN EL CASO DE LA FRACCION ANTERIOR PODRA DARSE POR TERMINADO EL CONTRATO SIN OBLIGACION NINGUNA PARA EL PATRON, CUANDO EL TRABAJADOR SE NIEGUE A CONTINUAR AL CONTRATO Y CON OBLIGACION DEL PATRON DE PAGAR A LOS HUELGUISTAS LA INDEMNIZACION QUE FIJA LA FRACCION III; CUANDO SEA EL QUIEN SE NIEGUE A CONTINUAR EL CONTRATO.

ARTICULO 162.- MIENTRAS LA HUELGA NO TERMINE POR ALGUNOS DE LOS MEDIOS QUE FIJA ESTA LEY, EL PATRON NO PODRA CELEBRAR NUEVOS

CONTRATOS CON OTROS TRABAJADORES PARA LA PRESTACION DE LOS TRABAJOS EN SUSPENSO.

POR ULTIMO DEBE DECIRSE QUE POLITICAMENTE LA HUELGA HA SIDO CONSIDERADA COMO UNA LIBERTAD NECESARIA A LAS CLASES TRABAJADORAS PARA CONTRARRESTAR Y EQUILIBRAR SUS ELEMENTOS DE FUERZA CONTRA LO QUE HAN LLAMADO EXIGENCIAS PATRONALES O TIRANIA DEL CAPITAL SIENDO MUY CURIOSO A ESTE RESPECTO LA TENDENCIA SOCIALISTA QUE RECLAMA -- Y UNA PARTE EL ANIQUILAMIENTO DE LOS CAPITALISTAS Y NO PUDIENDO PASARSE SIN EL FACTOR IMPORTANTISIMO DE LA PRODUCCION, QUE SE LLAMA CAPITAL, PRETENDIENDO QUE ESTE CON UN CARACTER IMPERSONAL Y ANONIMO INTERVENGA, HACIENDOLO SECUNDARIO AL ELEMENTO TRABAJADOR QUE EN ESTE CASO SE CONSIDERA COMO EL UNICO Y PRINCIPAL PRODUCTOR DE LA RIQUEZA INDUSTRIAL.

POR LO TANTO LA HUELGA SE CONSIDERABA COMO UNA AMENAZA MUY LEJANA DE SER SALUDABLE PARA LA SOCIEDAD.

CAPITULO III EL DERECHO DE LA HUELGA EN
LATINOAMERICA.

A) EL DERECHO DE HUELGA EN ARGENTINA

B) EL DERECHO DE HUELGA EN COLOMBIA

C) EL DERECHO DE HUELGA EN CHILE

D) EL DERECHO DE HUELGA EN VENEZUELA

A) EL DERECHO DE LA HUELGA EN ARGENTINA

En Argentina dentro de los conflictos que se expresan de manera genérica aparece el que se involucra a la huelga como derecho reconocido por La Constitución como una lucha de carácter gremial. Esto se encuentra reglamentado en la Ley número 14.786, la cual complementada en el año de 1966 por la Ley número --- 16.936 misma que envuelve en una misma situación a -- los conflictos colectivos de derecho o intereses, autorizando a la Autoridad a someter dichos conflictos-- al arbitraje obligatorio, imponiendo el cese de todas las medidas de acción directa, en tal virtud era obli-- gatorio el arbitraje, considerándose como medio extra-- jurídico la actitud gremial, la acción directa del de-- recho de huelga.

Las Leyes mencionadas con anterioridad se refieren a las actitudes extrajurídicas de acción gremial-- que pueden adoptarse como motivo de controversias la-- borales entre ellas la huelga.

Efectivamente la Ley que hemos comentado y que -- determina los procedimientos para la solución de los-- conflictos colectivos de trabajo al referirse a los -- medios de acción directa, considera a aquellos que -- pretendan innovar las situaciones anteriores al con-- flicto.

En Argentina no se ha reglamentado el modo de -- ejercitar el derecho de huelga, no obstante de que --

los legisladores han presentado diversas iniciativas en tal sentido, las cuales siempre han sido rechazadas por los organismos sindicales, teniendo que la - reglamentación pueda afectar la amplitud de su ejercicio. Ya que en este caso en este país el ejercicio de la huelga ha sido de un uso indiscriminado.

Al respecto el jurista MARIANO R. TISSEMBAUM -- opina lo siguiente: "el uso indiscriminado con que se ha manifestado el ejercicio de la huelga y sobre todo en sus efectos hacia la comunidad, motivó que se plantearan cuestiones judiciales que llegaron hasta la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la que en reiterados pronunciamientos expresó que si bien el derecho de huelga estaba reconocido por la Constitución Nacional, el mismo no era absoluto y excluyente de otros derechos, también reconocidos por la Constitución citada, de modo que el uso del citado derecho o de su ejercicio estaba condicionado a la adecuación o concordancia con otros derechos también amparados por la Constitución, tanto individuales -- como de la comunidad, los que merecían idéntica protección jurídica y no podían ser avasallados o desconocidos, pues tenían también plena vigencia". (32)

Es criticable la falta de reglamentación expresa del ejercicio de huelga en cuanto a normas procedimentales se refiere, ya que si bien es cierto el -

(32) Tissebaum, Mariano R., El Derecho Latinoamericano del -- Trabajo, Tomo I UNAM, Pág. 86.

derecho de huelga está reconocido por la Constitución Nacional de manera muy amplia, tal actitud consideramos que podría ser perjudicial a los intereses de la clase trabajadora, ya que si no existen preceptos específicos para calificar ese ejercicio de huelga, podría provocar perjuicios a la propia clase obrera dejándolos en estado de indefensión, puesto que la Autoridad al no contar con elementos procedimentales, difícilmente podría fundar y motivar las resoluciones o laudos que al respecto emitiría.

B) EL DERECHO DE HUELGA EN COLOMBIA

Para hablar del fenómeno jurídico de la huelga en Colombia, es importante antes que nada hablar de los conflictos colectivos, ya que la doctrina y jurisprudencia colombiana acepta la clasificación de éstos entre los llamados económicos o de interés. Los conflictos colectivos generalmente tienen como causa un desequilibrio en las condiciones económicas y generales de los trabajadores y luego entonces buscan solucionar tal desarreglo a través de un mejoramiento gradual en sus condiciones con el instrumento de la contratación colectiva, la cual es reconocida por la Ley Colombiana, misma que reglamenta el derecho de huelga.

El Derecho de Huelga en Colombia ha sido reglamentado por sus leyes de 1878 y de 1919, dichas Constituciones han sufrido modificaciones sustanciales y a la fecha tal reglamento se consigna en la Ley VI de 1945 que en su capítulo II reglamenta a través del --

artículo 249 y siguientes, las características a que se debe de ajustar el derecho de huelga.

I.- El derecho de huelga se le reconoce sin limitación alguna a los sindicatos y trabajadores no sindicalizados de las Empresas privadas, de igual manera los sindicatos que tienen contrato de trabajo con la administración pueden hacer valer los conflictos colectivos, pero no se les reconoce el derecho de declarar la huelga sino pueden exclusivamente -- plantear sus diferencias económicas y de otro orden, relacionadas con el trabajo tratando de solucionar los conflictos mediante los procedimientos garantizados por la Constitución.

II.- El conflicto se inicia con la presentación del pliego de petición al patrón, el cual debió ser aprobado mayoritariamente por la Asamblea General, una vez recibido el Pliego de Peticiones por el patrón, está obligado a iniciar comunicaciones dentro de las 24 horas siguientes.

III.- Desde el momento de presentación del -- Pliego de Peticiones hasta la solución del conflicto, el trabajador no puede ser despedido sino por causa -- comprobada.

IV.- El conflicto comprende las etapas de -- arreglo directo, conciliación y huelga o arbitraje, -- o simplemente el arbitraje según las circunstancias.

V.- Finalizar la conciliación sin arreglo, -- los trabajadores podrían optar por la declaratoria -- de huelga o bien, solicitar al Ministerio del Trabajo que el conflicto se someta al arbitraje obligatorio.

El artículo 429 de la Ley del Trabajo define a -- la huelga como la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, fines económicos y profesionales -- propuestos a sus patronos".

La Constitución Colombiana prohíbe el Derecho de Huelga en los servicios públicos, entendiéndose por -- éstos, todas aquellas actividades tendientes a satisfacer las necesidades del interés general en forma regular y continua de acuerdo con un régimen jurídico -- especial o bien que se realice por el estado, directa o indirectamente o por personas privadas.

De igual manera el artículo 450 del Ordenamiento Laboral considera ilegal la huelga cuando se lleva a -- cabo en los servicios de carácter público, cuando se persigan fines profesionales o económicos, cuando no está presidida del arreglo directo y la conciliación, cuando no se decrete o no se declare después de dos -- meses de terminada la conciliación, cuando no sea pacífica y cuando tenga por objeto exigir a las Autoridades la ejecución de algún acto reservado a ellas.

VI.- El Derecho Colombiano, presume la legitimidad de la huelga mientras no se declare lo contrario, los trabajadores deberán abandonar el lugar del-

trabajo, no se permite el esquirolaje y sólo se admite el trabajo especial para custodiar y cuidar el funcionamiento de maquinarias o implementos especiales - cuya destrucción o daño impliquen pérdidas para la empresa.

VII.- El artículo I del Decreto Legislativo 949 del año 1966, dispuso que cuando la huelga se prolongue por 30 días sin que haya arreglo, los trabajadores podrán solicitar al Ministerio dentro de los diez días siguientes, que el conflicto se someta a un arbitraje obligatorio, lo cual se hará por votación secreta. Si las partes de común acuerdo no piden la solución anterior, el Ministerio podrá ordenar la Constitución del Tribunal, ordenando se reanuden los trabajos dentro de los diez días siguientes.

Por lo antes vertido, debe considerarse que el - Derecho de Huelga en Colombia se encuentra permitido - de manera parcial, ya que como ha quedado establecido a los trabajadores del sector oficial se les ha restringido este derecho, quedando exclusivamente autorizada la huelga para aquellas empresas que queden fuera de la excepción antes señalada.

Asimismo el derecho de huelga en ese país, es un derecho que puede ser ejercitado de manera temporal, - ya que si no se resuelve el conflicto que dió origen a la huelga dentro del término establecido por la Ley a través del arbitraje obligatorio, deberán ser reanudadas las labores.

Es criticable esta última situación en virtud - que de alguna manera el trabajador se encuentre pre - sionado a resolver el conflicto en un término no ma - yor de 30 días, encontrándose en un plano de desigualdad hacia el patrón, ya que éste no está tan presionado a resolver el conflicto.

C) EL DERECHO DE HUELGA EN CHILE

La Ley Reglamentaria Chilena no define a la huelga, pero sin embargo la reglamenta a través del Códigu del Trabajo.

En el artículo 627 se establece que la huelga -- suspende pero no rompe los contratos individuales de trabajo de modo que en los casos de huelgas legales - los contratos de trabajo de los huelguistas se mantienen subsistentes.

La Ley Reglamentaria Chilena establece como medida de solución a este tipo de conflictos el Arbitraje de manera Potestativa, en el entendido que si los --- huelguistas aceptan El Arbitraje de manera obligatoria el fallo que se emite tendrá el carácter de obligatorio para las partes, a lo menos por seis meses. En este caso los árbitros podrán ser nombrados por -- las partes o bien por el Ministro de Trabajo. Las -- sentencias deberán ser por mayoría de votos en un plazo de 30 días que podrán ser prorrogables hasta por - treinta días más a efecto de que los árbitros puedan proceder a las investigaciones que estimen pertinentes.

La huelga en La Legislatura Chilena suspende los efectos de los contratos individuales de trabajo mientras está calificada, de tal suerte que en los supuestos de que sea calificada de legal el contrato de trabajo impugnado por los huelguistas se mantiene subsistente.

Para efectos de la calificación de la legalidad de huelga se requiere la votación de cuando menos las dos terceras partes de los miembros del sindicato o de la Empresa en conflicto, teniendo la característica de que dicha votación se haga de manera secreta.

Luego entonces para que exista huelga legal se requiere de la mayoría absoluta de los votantes de --biendo elegirse un comité de cinco miembros que representen a los huelguistas durante la secuela y en la negociación para la solución del conflicto.

Es importante establecer que en este país se encuentran prohibidas las huelgas generales aceptándose exclusivamente la suspensión de trabajo por separado de cada establecimiento.

Por otro lado se encuentran prohibidas las huelgas patronales, así como a los empleados del Estado. No obstante esta prohibición, la realidad Chilena ha tenido que soportar los paros tan frecuentes de los funcionarios públicos teniendo que asimilar esta realidad a través de Reformas Constitucionales. Luego entonces de lo antes señalado cabe destacarse La Le -

gislación Chilena sobre conflictos colectivos laborales parte del principio de la Conciliación Obligatoria, del Arbitraje facultativo y del recurso de huelga, en el caso de fracaso de los trámites de composición.

La Ley prohíbe en toda empresa o establecimiento que registre más de diez obreros o empleados la interrupción del trabajo, sea de parte patronal o asalariada, antes de que hayan agotado los procedimientos conciliatorios. Cabe destacar que planteado que ha sido el conflicto colectivo por parte de los trabajadores ningún obrero o empleado podrá ser suspendido, desahuciado o despedido, sino es por causa que legalmente califique el Juez del trabajo.

Es plausible esta última medida tomada por las Autoridades de trabajo ya que con ello evita represalias patronales, así como el despido de los dirigentes de los núcleos de trabajadores.

En este caso la Reglamentación del derecho de huelga presenta ciertas similitudes con La Reglamentación Colombiana en el sentido de prohibir los movimientos huelguísticos en los sectores estatales.

D) EL DERECHO DE HUELGA EN VENEZUELA

En Venezuela no se establece de manera precisa el número de trabajadores indispensables para formar el sujeto activo de la huelga, a diferencia de La Le-

gislación de otros países en el que se exige un mínimo de elementos o porcentaje del total de trabajadores que laboren en la empresa para poder ejercitar -- ese derecho. Tal es el caso de La Legislación Mexicana en la que el titular del movimiento de huelga es -- la coalición y que de acuerdo con el artículo 440 se establece que el titular de la huelga es la coalición, la cual se integrará cuando menos con tres elementos.

El licenciado Rafael J. Alfonso Guzmán manifiesta: "que la finalidad de la huelga es inducir al patronato a tomar o dejar ciertas medidas relativas a -- las condiciones de trabajo, es decir, concernientes -- a aquellas materias de interés profesional de los trabajadores, o a los intereses sociales y económicos -- del grupo que la promueve". (33)

El artículo 52 del Reglamento Laboral establece que la huelga constituye un supuesto de suspensión -- del contrato de trabajo teniendo por lo tanto esos -- efectos la huelga, tal como se desprende de manera literal de lo expresado por el artículo 53 de dicho ordenamiento.

Artículo 53 "Durante la suspensión del contrato de trabajo, el trabajador no está obligado a prestar el servicio ni el patrón a pagar el salario. Las demás obligaciones que se derivan de la relación de tra

(33) Alfonso Guzmán Rafael J.; El Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo 11, Pág. 616.

bajo continuaban vigentes".

Al igual que en La Legislación Mexicana en Venezuela se encuentra prohibido el despido cuando se encuentra pendiente el procedimiento de huelga, el patrón no podía despedir al trabajador afectado por la huelga. En este caso cuando el Patrón, por necesidades de la empresa tuviera que proveer la vacante del trabajador, éste tendrá derecho a ser reinstalado a su cargo y a continuación prestando sus servicios en las mismas condiciones existentes al cesar la suspensión, tal como lo establece los artículos 54 y 55 del Reglamento Laboral.

La Legislación Venezolana al razonar la calificación de la huelga, sólo distingue, tácitamente entre dos tipos de huelgas: Las legales e ilegales, según que el conflicto se tramite de acuerdo con los preceptos legales o no.

El tratadista Rafael J. Alfonso Guzmán manifiesta lo siguiente: "no faltan opiniones que fundan la legitimación de la huelga en razones distintas de las exclusivamente procedimentales. Según este modo de ver, al haber sido satisfechas las disposiciones del título VIII los conflictos podrán ser calificados de ilegales si carecen de causa legítima, por ejemplo; - si versa sobre una materia ya regulada en el contrato vigente o bien persigue un fin ajeno al de inducir al patrono a tomar o dejar de tomar medidas relativas a las condiciones de trabajo". (34)

(34) Alfonso Guzmán Rafael J., Op. Cit., Pág. 618.

El Procedimiento de Huelga en Venezuela puede resumirse en los siguientes términos:

Una vez presentado el Pliego de Peticiones ante el Inspector del trabajo procederá a notificar al Patrono dentro de las 24 horas siguientes y al mismo -- tiempo, exigirá a la delegación tanto de trabajadores, como a patronos o a sus sindicatos para que dentro -- del término de 48 horas nombren a dos representantes -- y a un suplente por cada lado.

Los representantes nombrados deberán pertenecer a los sindicatos o grupos en conflicto, constituirán La Junta de Conciliación, se reunirán bajo la presencia del inspector en el día y lugar indicado por dicho funcionario dentro de las 72 horas en que fue presentado el pliego de peticiones.

El inspector que preside la sesión instará a los representantes a que concilien sus intereses, si las partes no lograran conciliarse, la junta continuará -- insistiendo hasta que haya decidido que la conciliación es imposible en los términos del artículo 219 de La Ley Laboral de ese país.

De esto se desprende que dentro del procedimiento de huelga el período conciliatorio es indefinido -- en tanto no se agoten las posibilidades de arreglo.

Concluido el período conciliatorio y no se haya -- obtenido respuesta positiva por las partes, el con --

flicto será sometido al arbitraje de acuerdo con el -
procedimiento laboral establecido en el artículo 224-
de La Ley Venezolana.

De lo antes expuesto se desprende que la Ley se-
basa en el principio de conciliación obligatoria y ar-
bitraje potestativo. Teniendo como característica es-
te último que existirá una lista de personas conside-
radas idóneas para servir de árbitro en los conflic-
tos de trabajo.

Las decisiones tomadas por Las Juntas de Arbitra-
je reciben la denominación genérica de Laudo. El ---
cual deberá ser dictado dentro de los 30 días siguien-
tes a la fecha en que se haya otorgado la constitu- --
ción del mismo o dentro de los 30 días siguientes.

El artículo 230 de La Ley Laboral Venezolana es-
tablece: "EL Laudo será publicado en la prensa y --
será obligatorio para las partes por el término que -
él determine, el cual no podrá ser mayor a seis meses".

Por último La Ley Venezolana prohíbe el despido-
durante la tramitación conciliatoria del conflicto a-
la guisa del artículo 233 de La Ley del Trabajo que -
reza así: "mientras el procedimiento de conciliación
no haya sido agotado, ni cuando la conciliación o el-
procedimiento de arbitraje hayan llegado a una solu-
ción después de establecida la solución".

Como puede notarse en Venezuela no se sigue la -

política establecida por los países antes estudiados en el sentido de prohibir las huelgas en el sector -- oficial y si en cambio se reglamenta las huelgas de - solidaridad que tienen por objeto ayudar a otros trabajadores de un mismo oficio, profesión o gremio en - su lucha económica con sus patrones, éste se encuen - tra reglamentado en el artículo 405 de La Ley del Tra - bajo atendiendo al siguiente procedimiento:

- 1.- El Pliego de Peticiones es sustituido por una de - claración de solidaridad con los trabajadores -- del conflicto económico principal.
- 2.- La Junta de Conciliación se constituye con dos - representantes principales de los patronos, dos - de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, los cuales serán representantes del conjunto de todos los patronos y de todos los trabajadores a quienes afecte la huelga de solidaridad.
- 3.- La Junta de Conciliación limitará su actuación - a mediar en el conflicto económico principal, -- coadyuvando con la Junta de Conciliación de ese - conflicto en la solución del mismo.
- 4.- La huelga de Solidaridad tendrá exclusivamente - el carácter de accesoria de la respectiva huelga económica, correrá las mismas contingencias de - ésta y en tal virtud deberá cesar tan pronto como sea resuelto el conflicto principal, sea cual - fuere la solución que tenga.

**CAPITULO IV EL PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA Y SUS
CONCEPTOS FUNDAMENTALES.**

- A) EMPLAZAMIENTO
- B) AVISO DE SUSPENSION
- C) EFECTOS DE EMPLAZAMIENTO
- D) EXCEPCIONES AL TRAMITE DE EMPLAZAMIENTO
- E) LA AUDIENCIA DE AVENENCIA
- F) CALIFICACION DE LA HUELGA
- G) IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA
- H) TERMINACION DE LA HUELGA

En términos generales el Procedimiento es considerado como el desarrollo real de un caso específico en el que se ha planteado una determinada controversia; a decir verdad constantemente se ha utilizado el término-proceso como sinónimo de Procedimiento o viceversa. Sin embargo no existe tal sinonimia entre ambas expresiones dado que el Procedimiento es la manera de obrar y el -- Proceso es la actuación concreta. Es decir, en el Proceso se contemplan las etapas diversas que de una manera ordenada nos llevan al desempeño de la función jurisdiccional, mientras que en el Procedimiento, la realidad se ha pretendido apegar a esa secuela.

Por lo tanto, el proceso debe entenderse como el - conjunto de actos concatenados que tienen como objetivo una resolución o sentencia y por su parte el Procedi--- miento es el desarrollo real de una determinada controversia.

Uno de los principales juristas que se ha preocupado por dilucidar esta controversia ha sido el jurista - mexicano Lic. Eduardo Pallares quien se expresa en los siguientes términos: "No hay que identificar el Procedimiento y el proceso. Este último es un todo o si se quiere una Institución. Está formado por un conjunto - de actos procesales que se inician con la presentación y admisión de la demanda y terminan cuando concluye por las diferentes causas que la Ley admite. El procedi--- miento es el modo como va desenvolviéndose el proceso, - los trámites a los que está sujeto, la manera de sustan- ciarlo, que puede ser ordinaria, sumaria, sumarísima, -

breve, detallada, escrita y verbal, con una o varias -- instancias, con período de prueba o sin él y así sucesivamente". (35)

Como es de notarse es muy importante el criterio vertido por nuestro jurista al conceptualizar al proceso dado que se orienta a señalar el concepto de proceso, para después tipificar el proceso jurídico y dentro de éste al proceso jurisdiccional, que en última instancia es el de nuestro interés en el campo del derecho -- del trabajo.

El proceso jurídico es definido como la serie de - actos jurídicos que se suceden en el tiempo y se encuentran ligados entre sí por el fin u objeto que se quiere realizar con ellos. Lo cual une al conjunto, vinculando los actos que es precisamente la finalidad que persigue el proceso jurídico.

Es de relevante importancia destacar el Proceso Jurisdiccional ya que éste se lleva ante los órganos jurisdiccionales encargados de la impartición de justicia que en el caso en particular corresponde a las Juntas - de Conciliación y Arbitraje.

Luego entonces, el Proceso Jurisdiccional que se - lleva ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje tiene

(35) Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal Civil, Pág. 602.

como finalidad resolver las controversias suscitadas -- entre trabajadores y patronos a los cuales concluyen -- con el laudo que resuelve la controversia. Por lo tanto para la resolución de un conflicto laboral como lo es la huelga, debe de resolverse la controversia a través de un proceso que se encuentra regulado por medio de una serie de actos que en última instancia van a integrar el procedimiento que es el tema que pasaremos a estudiar en el presente capítulo.

Recapitulando y tal como lo manifestamos en el inciso "C" de nuestro primer apartado el Procedimiento de huelga debe cumplir con alguno de los objetivos enumerados en el Artículo 450 de la Ley relativa, que en síntesis son las siguientes:

a) Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.

b) Obtener la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo o exigir su revisión.

c) Obtener la celebración de Contrato Ley o exigir su revisión.

d) Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo-Contrato Ley, si éstos hubiesen sido violados.

e) Exigir el cumplimiento sobre la participación de utilidad de apoyar alguna huelga que tenga por - - -

objeto alguna de las enunciadas en las fracciones anteriores y,

f) Exigir la revisión de los salarios.

El derecho de huelga a pesar de que está reconocido por el Estado, nos dice el Lic. José de Jesús Castorena: "No significa que su ejercicio haya de quedar al arbitrio de los trabajadores. Estos han sostenido y sostienen, que el otorgamiento del Derecho de Huelga -- por la Ley, les ha sido dado sin limitación alguna, de tal manera que solo ellos pueden juzgar de la legalidad y de la justificación de los movimientos que declaran. Hemos sostenido, en forma invariable, que la mente del legislador no fue conceder el derecho de huelga en los términos absolutos que sostienen los sindicatos obreros; el derecho de huelga, en rigor jurídico, es un derecho condicional, es decir, que los trabajadores pueden usar de él, únicamente en los casos señalados por la Ley" (36)

Efectivamente tal como lo manifiesta nuestro tratadista para ejercitar el Derecho de Huelga, se deben de cumplir esencialmente con los siguientes requisitos: - a) de fondo y b) de forma, desde luego sin olvidar un tercer elemento de vital importancia que es el de mayoría.

(36) Castorena J. Jesús, Tratado de Derecho Obrero, Pág. 608

Los requisitos de forma tienen por objeto el equilibrio entre los factores de la producción cualquiera - que sea su interpretación, luego entonces se hace necesaria la precisión por las partes de los motivos de ese equilibrio.

En este caso los requisitos de forma no tienen -- otro objeto que el de fijar los términos de la controversia.

A) EMPLAZAMIENTO

El término emplazamiento, en su estructura semántica, se refiere a la acción de citar ante un juez, en señalar día y hora.

Efectivamente el emplazamiento a huelga lleva consigo implícita la notificación hacia la parte patronal de la suspensión de las labores por parte de los trabajadores en el entendido de obtener mejores condiciones de trabajo.

Dentro del procedimiento laboral, consideramos que no es tan sencillo un emplazamiento a huelga ya que para ello es necesario satisfacer requisitos complejos y previamente establecidos y que a decir son los siguientes:

- a) Nacimiento de huelga
- b) Período de prehuelga
- c) Estallamiento de la huelga

Para analizar el emplazamiento, desde nuestro punto de vista es importante hablar del nacimiento o gestación de la huelga, período al que la mayoría de los autores le dan una importancia omisa o bien se la dan en cantidad mínima. Creemos que esta fase es de relevante importancia ya que sin esta base podremos asegurar que sería casi imposible el movimiento de huelga. Los trabajadores en la práctica celebran una serie de sesiones o asambleas en las cuales discuten la naturaleza de los problemas que les aquejan y desde luego reflexionan sobre las posibles soluciones y planteamientos para equilibrar las condiciones de trabajo. Cuando la asamblea ha estudiado y discutido la naturaleza del conflicto y sus posibles soluciones se acuerda ir a la huelga. En otros términos, a este período de gestión algunos procesalistas le han dado el nombre de "Votar la huelga" y se encuentra regulado en la Fracción II del Artículo 451 de la Ley Federal de Trabajo.

Por lo tanto una vez votada la huelga debe entenderse que se va a iniciar el período de prehuelga que se comienza propiamente con el emplazamiento.

EMPLAZAMIENTO A HUELGA.- La doctrina lo ha definido como la presentación a un patrón y a una Junta de Conciliación y Arbitraje de un pliego de peticiones que se formulan y que sino se satisfacen, se procederá a la suspensión del trabajo con el cierre de la negociación, empresa o establecimiento y además para que se inicie -

el procedimiento correspondiente a fin de evitar por los medios legales dicha suspensión de las labores.

Armando Porras y López en su obra de Derecho Procesal del trabajo manifiesta: "El período de pre huelga se inicia con la notificación y entrega del emplazamiento de huelga al patrón y concluye en el momento en que se vence el término que señala la Ley, que es de 6 y 10 días según se trate de servicios privados o bien de servicios públicos". (37)

Efectivamente el período de pre huelga tiene como objetivo fundamental la conciliación que generalmente se llevará a cabo con la intervención directa de las autoridades del trabajo.

El Artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo, establece: "La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que proveerá avenirlas sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia solo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

La propia Ley Laboral en el Artículo 927 establece el procedimiento conciliatorio ante las Juntas de

(37) Porras y López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Pág. 340

Conciliación y Arbitraje y que a la letra reza: "La -
audiencia de Conciliación se ajustará a las normas si-
guientes:"

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

II.- Si los trabajadores no concurren a la Junta de Conciliación no correrá el término para la suspen-
sión de las labores.

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

IV.- Los efectos de aviso a los que se refiere -
el Artículo 920, Fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la Audiencia de Conciliación ni por la del patrón para concluir a ella. (6 y 10 días según el caso).

Tal como se desprende del Artículo antes citado, -
se le da mayor libertad de acción al trabajador en el -
sentido de que puede concurrir o no a la audiencia de -
conciliación, más no así a la parte patronal, ya que -

incluso se dota de facultades para hacer uso de los medios de apremio de los Presidentes de las Juntas con el objeto de obligar a los patrones a concurrir a la audiencia conciliatoria.

B) AVISO DE SUSPENSION

El emplazamiento como quedó descrito en el inciso anterior, tiene como objetivo fundamental el dar a conocer al patrón la decisión por parte de los trabajadores de suspender las labores del trabajo, en tanto no sean satisfechas de manera total o parcial las peticiones -- que se consignan en el pliego correspondiente.

El Artículo 443 de la Ley Federal de Trabajo, establece que la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

El Lic. Armando Porras y López manifiesta: "la lectura aislada de esta disposición desconcierta: La huelga persigue entre otros fines el presionar económicamente al patrón por medio de la paralización de las labores, ya que no podrá aumentar su capital con la plusvalía. Económicamente y moralmente el patrón se ve obligado a aceptar parcial o totalmente la petición de los obreros". (38)

(38) Porras y López Armando, Op. Cit., Pág. 341

Consideramos que debe entenderse al criterio en un principio vertido ya que el emplazamiento lleva consigo aviso de suspensión de las labores, ya que si bien es cierto dentro de su estructura formal, el Procedimiento de Huelga tiene como fin el buscar el equilibrio entre los factores de la producción, también lo es que el emplazamiento surtirá sus efectos como notificación exclusivamente mientras no se desarrolle la secuela procedimental, ya que además el propio aviso de suspensión lleva consigo una serie de efectos, que a continuación pasaremos a describir.

C) EFECTOS DEL EMPLAZAMIENTO

Tal como se describe en el Artículo 920 de la Ley Federal de Trabajo, el procedimiento de huelga se inicia mediante presentación del pliego de peticiones, desde luego cubriendo los requisitos marcados en sus tres fracciones.

Los efectos del emplazamiento son los siguientes:

PRIMERO: El emplazamiento constituye al patrón - automáticamente en depositario o interventor del centro de trabajo, empresa o negociación, respecto de los cuales se plantea el movimiento de huelga. Ese depósito - o intervención debe considerarse establecido respecto - de las consecuencias de orden secundario que puede tener la huelga y principalmente para hacer eficaz el uso del derecho.

SEGUNDO: Las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen el deber de intentar la conciliación del conflicto.

TERCERO: La anterior función atribuida a las Juntas de Conciliación y Arbitraje carecería de interés si al mismo tiempo no se impusiera a patrones y trabajadores la obligación de concurrir al acto conciliatorio -- que puede ser prolongado por todo el plazo establecido por la Ley para declarar el movimiento de huelga.

La rebeldía de los trabajadores para ocurrir al -- acto conciliatorio se sanciona mediante el procedimiento de ampliar el plazo para la declaración de la huelga por todo el tiempo que perdure esa rebeldía.

La rebeldía de los patrones se castiga facultando al Presidente de la Junta para usar en su contra los medios de apremio previstos por la Ley.

Ni el acto conciliatorio que celebre la autoridad ni la rebeldía de los patrones para ocurrir a él, suspenden el transcurso de los plazos de 6 y 10 días o el que otorguen los trabajadores, siempre que sea superior a ellos, para la declaración del movimiento de huelga.

El pliego de peticiones tal como se describe en el Artículo 921 de la Ley de referencia, en su segunda parte, 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.

Al respecto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha emitido el siguiente criterio: "Ley Federal del Trabajo. El párrafo tercero del Artículo 924, viola el Artículo 14 Constitucional. El párrafo tercero del Artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, vigente al veinticinco de noviembre de mil novecientos setenta y cinco, tiene por objeto que desde el emplazamiento a huelga queden asegurados los derechos de los trabajadores contenidos en el Artículo 123 Constitucional y que el patrón no dilapide, oculte o enajene los bienes de la empresa o establecimiento, pero al no establecer un procedimiento que dé oportunidad de defensa a todos aquellos que con tal medida puedan ser afectados o privados de sus derechos, viole la garantía de audiencia establecida en el Artículo 14 Constitucional pues el emplazamiento a huelga a que se refiere dicho precepto legal puede ser prorrogado indefinidamente y, con ello, en lugar de proteger al trabajador se protege al patrón, que con tal medida deja de cumplir las obligaciones contraídas con otros trabajadores o acreedores, a quienes se les priva, sin que sean oídos, del derecho de ejecutar en contra del patrón cualquier sentencia ejecutoriada que hayan obtenido favorable o del de asegurar con un embargo precautorio establecido en la Ley, el resultado de un juicio". Amparo en revisión -- 4465/76. Porfirio Simón Campas 17 de marzo de 1981. - Unanimidad de 19 votos. Informe de la Suprema Corte de Justicia de la Nación 1981. Pág. 585.

De igual manera a partir de las notificaciones del pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, ésta surtirá efectos frente a terceros, sin otro objeto que el de asegurar los derechos de los trabajadores principalmente. Efectivamente, el Artículo 924 establece que se deberá suspender con el emplazamiento toda ejecución de sentencia, de igual manera prohíbe la práctica de embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento ni secuestro de bienes del local en que se encuentre instalado, salvo expresamente cuando se trate de asegurar los derechos del propio trabajador, créditos por falta de pago de cuotas -- obrero-patronales tanto del IMSS como al INFONAVIT, dejando marcada desde luego la preferencia de los derechos del trabajador.

Es criticable esta postura, en virtud de que en la práctica el patrón en contubernio con los Sindicatos incurren en acciones fraudulentas atentando contra los intereses de acreedores dejando a éstos en estado de indefensión, toda vez que no pueden participar dentro del procedimiento de huelga para hacer valer sus intereses, ya que en esta postura el Sindicato al emplazar a huelga, al surtir el emplazamiento los efectos del depósito, de alguna manera la parte patronal no puede hacer frente a sus adeudos salvo los de los propios trabajadores.

El legislador incluso dejó fuera de los créditos preferenciales a los alimenticios que desde nuestro punto de vista también son importantes.

El Dr. Baltazar Cavazos Flores en su nueva Ley Federal del Trabajo hace referencia al Lic. Pumarejo Medellín, quien proporciona una ejecutoria del Juzgado Primero de Distrito en Materia Civil en el que se establece: que un Propietario de una finca si puede obtener un desahucio, ya que no le perjudica al trabajador que le devuelvan su propiedad pues ésto no le responde de los adeudos que tenga su patrón puesto que no es de él. El patrón no puede disponer de sus bienes que servirán de garantía a los trabajadores, pero cuando está rentando un local ajeno lógicamente éste no garantizará nada a los trabajadores "Amparo 829/79 Armando Lazcano Monto ya.

El segundo efecto tal como ha quedado plasmado consiste básicamente en lograr la conciliación del conflicto. El Lic. Armando Porras y López establece que "la autoridad y las partes, trabajadores y patrones, tienen la obligación ineludible de conciliar, pues el interés de los conflictos de trabajo, es de orden público". (39)

Por su parte, el Lic. José de Jesús Castorena al hacer referencia al deber que tienen las juntas de conciliar los conflictos huelguistas nos dice: "Aunque la costumbre o el uso habian sancionado el cumplimiento de esta función, inherente por lo demás a la naturaleza de la Junta de Conciliación y Arbitraje, la Ley no la habia hecho obligatoria previamente al momento en que las

partes se sometieron al arbitraje de la Junta. Es decir, la función de conciliar podía aparecer legalmente en el momento en que los trabajadores y los patrones se sometían al arbitraje de la Junta para que pusiera término al conflicto. (40)

Realmente es adecuada la posición tomada por el -- tratadista en cita, ya que el proceso conciliatorio no era obligatorio sino que éste por lo regular se presentaba en el momento del arbitraje, sin embargo, a la fecha resulta obligatorio el proceso conciliatorio y no -- así el arbitraje.

Por último, la empresa emplazada por el movimiento de huelga dentro de las 48 horas siguientes deberá contestar por escrito el pliego petitorio y, naturalmente los principios que se aplican al pliego de peticiones -- debe aplicarse a la contestación del emplazamiento a -- huelga. La anterior función atribuidas a las Juntas de Conciliación y Arbitraje carecen de interés si al mismo tiempo no se impone a los trabajadores y patrones la -- obligación de concurrir al acto conciliatorio que puede ser prolongado por todo el plazo establecido por la Ley para declarar el movimiento de huelga.

La rebeldía de los trabajadores para concurrir al -- acto conciliatorio, se sanciona mediante el procedimiento de ampliar el plazo para la declaración de la huelga por todo el tiempo que perdure esa rebeldía ya que tal-

(40) Castorena J. Jesús, Op. Cit., Pág. 631

como lo establece la propia Ley si los obreros no comparecen al acto conciliatorio no correrá el plazo que se hubiese señalado en el aviso para la iniciación de la huelga.

Por lo que respecta a la rebeldía de los patronese otorgan facultades al Presidente de la Junta correspondiente con el objeto de hacer concurrir al patrón haciendo uso de los medios de apremio que le otorga la Ley. Por lo tanto, ni el acto conciliatorio o sea las audiencias que celebren la autoridad ni la rebeldía de los patrones para ocurrir a él, suspenden el transcurso de los plazos de 6 y 10 días según el caso o el que otorguen los trabajadores siempre que sea superior a ellos para la declaración del movimiento de huelga.

D) EXCEPCIONES AL TRAMITE DE EMPLAZAMIENTO

La palabra excepción en su sentido gramatical debe entenderse como la acción de exceptuar, es decir, excluir o no comprender a algo o a alguien.

En el campo del derecho se trata de excluir la acción del presupuesto procesal, el derecho sustantivo en que se funda la acción, o en el que tilda de inopertante el procedimiento empleado.

Algunos tratadistas han definido al término excepción como un modo de defensa muy especial, que el demandante puede hacer valer en el curso del proceso. Es importante establecer que tales nociones han sido utilizadas en la doctrina civilista. Sin embargo, en el

derecho del trabajo reviste características muy especiales y específicas en el procedimiento de huelga; sería impropio aplicar el término de excepción en su sentido genérico ya que más bien debe ser utilizado el término de improcedencia, en virtud de que al presentarse tal o cual circunstancia dentro del trámite del emplazamiento a huelga, no se dará trámite al mismo.

Las circunstancias que pueden dar lugar a la improcedencia del emplazamiento de huelga pueden ser las siguientes:

1.- Cuando no reúnan los requisitos y formalidades de la Ley.

2.- Cuando sea presentado por un Sindicato que no sea el titular del Contrato Colectivo de Trabajo.

3.- Cuando se pretende exigir la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, no obstante de existir depositado ya uno en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Efectivamente, tal como se manifiesta en el Artículo 923 de nuestra Ley Federal de Trabajo, no se dará trámite alguno al escrito de emplazamiento de huelga -- cuando no sea formulado conforme a los requisitos del Artículo 920, es decir, debe ser dirigido por escrito al patrón formulando las peticiones y los propósitos para ir a la huelga, haber sido presentado por duplicado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje y además haber sido presentado cuando menos con seis días de anticipación.

para suspender el trabajo o bien diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos.

De igual manera cuando el emplazamiento ha sido promovido por un Sindicato que no es el titular del Contrato Colectivo de Trabajo, la Junta de Conciliación y Arbitraje de oficio, dejará sin efectos el trámite, desechando de pleno derecho el escrito de emplazamiento de huelga. Es plausible el espíritu de la Ley en tal sentido, ya que con ello evita como lo manifiesta el Lic. Alberto Trueba Urbina: "daños reparables a las fuentes de trabajo perjudicando con ello a los propios trabajadores por luchas políticas intersindicales, detentaciones de Contratos Colectivos o contratos Ley a través del procedimiento de huelga". (41)

En la práctica, este Artículo ha traído consigo beneficios tanto a la clase trabajadora como a la patronal, en virtud de que al restringir el derecho de huelga a Sindicatos ajenos al titular del Contrato Colectivo, deja fuera de concurso a Sindicatos que emplazan a huelga solo con el espíritu de chantaje.

Cuando se pretende exigir la firma de un Contrato Colectivo de Trabajo, no obstante de existir uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje, tal emplazamiento será improcedente ya que como lo establece el Artículo en análisis, el Presidente de la Junta para dar trámite al emplazamiento de huelga deberá cerciorarse -

(41) Trueba Urbina Alberto, Ley Federal del Trabajo comentada, - Art. 425

de que no existe alguno otro depositado con anterioridad, ordenando de inmediato se proceda a la certificación correspondiente y notificar por escrito el desechamiento al Promovente. Tal como en el caso anterior esta medida ha traído consigo beneficios a los patrones - como a los trabajadores, en virtud de que ha hecho más ágil el trámite en el procedimiento de huelga, desechando de inmediato los emplazamientos frívolos y sin fundamento legal alguno que en última instancia pudieran repercutir en la economía de la clase trabajadora y sus familias.

E) LA AUDIENCIA DE AVENENCIA

Las principales funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje al citar a una audiencia de Conciliación dentro del período de prehuelga ha tenido como finalidad evitar y prevenir las huelgas. Se han ideado procedimientos de solución especial para que las partes reemplacen con ello, la acción laboral, tales sustituciones pueden ser obligatorias o voluntarias.

Como puede notarse, en México dentro del procedimiento de huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje al presentarse el emplazamiento de huelga, tiene como norma el citar a una Audiencia de Avenimiento, en la cual busca la conciliación de intereses, tal audiencia se celebrará a pesar de no haber declaración o calificación alguna de la huelga.

Dicha audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores única y exclusivamente por una vez.

En este caso, debe entenderse que no obstante de - que es una sola la Junta de Avenencia, podrá prorrogarse por una sola vez, con el afán de impedir el estallamiento, conciliando intereses.

La Junta de Avenencia se deberá ajustar a lo establecido por el Artículo 927 de la Ley de referencia.

1.- Si el patrón opuso la excepción de falta de - personalidad al contestar el pliego de peticiones, la - junta resolverá previamente esta situación y en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia.

2.- Si los trabajadores no concurren a la audiencia de Conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores.

3.- El patrón está obligado a concurrir a la audiencia conciliatoria, ya que sino lo hace, el Presidente de la Junta contará con los medios de apremio necesarios para hacerlo concurrir.

Realmente es importante destacar que este precepto ha traído consigo críticas dentro de los tratadistas de nuestra materia, sobre todo en cuanto aquellos que se - han destacado por defender los intereses patronales ya que consideran injusto el hecho de que la norma establezca como obligatorio el arbitraje por parte del patrón y no así para los trabajadores, dando a éstos manga ancha para poder concurrir o no a la Junta de Conciliación. Sin embargo, en la práctica procesal la Junta

Federal de Conciliación y Arbitraje, ha asentado algunos precedentes en el sentido de que si la parte trabajadora representada por el Sindicato no comparece a la Audiencia de Conciliación, el expediente se archivará como asunto totalmente concluido. A la luz de estos precedentes se propone establecer como obligatorio el arbitraje buscando con ello la solución pronta y expedita de los conflictos obrero-patronales.

F) CALIFICACION DE LA HUELGA

Tal como quedó plasmado en el primer capítulo de nuestra investigación, el Artículo 123 Constitucional en su Fracción XVIII al referirse a la huelga nos habla de dos tipos de huelga: la huelga lícita y la huelga ilícita, pero sin embargo, el texto laboral hace mención de otros dos tipos de huelga: la huelga existente e inexistente, temas que pasaremos a desarrollar a continuación:

De la clasificación de existencia o inexistencia de una huelga, cabe decir que la primera es la que satisface los requisitos de fondo, forma y mayoría que la Ley señala; e inexistente, debe entenderse por exclusión la que no cumple con dichos elementos, es de señalar que la Ley Federal del Trabajo agrega una diversa distinción a la huelga, al establecer que ésta será justificada cuando los motivos que dieron origen sean imputables al patrón. Por último, se habla de imputabilidad de la huelga o no imputabilidad de la misma. Conviene hacer notar que cuando la acción que se ejercitó

resultó procedente, la huelga resultará imputable al patrón, en caso contrario, no habrá tal imputabilidad.

A través del juicio de imputabilidad se resuelve - en el fondo, el conflicto que dió origen a la huelga, - de lo que resultan claramente diferenciados los conceptos de huelga existente y huelga imputable. Mediante - la primera no se hace otra cosa que reconocer que el mo - vimiento que dió origen a la 'suspensión de labores reu - nió los requisitos de forma y fondo que la Ley establece, sin prejuzgar si la acción que le dió origen es pro - cedente o no y mediante la huelga imputable se declara - la procedencia o improcedencia del derecho que se ejer - citó.

Una vez agotado el período de prehuelga, como ex-- presamos en el Capítulo II de este trabajo, se tendrá - a la huelga como existente, a menos que se demuestre lo contrario.

El Artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, con - cede el término de 72 horas contadas a partir del esta - llamiento, para que se solicite la calificación del mo - vimiento, pudiendo hacerlo el patrón, trabajadores no - simpatizantes con la huelga y aún los terceros con legí - timo interés para oponerse a la misma; y cuando a crite - rio de los mismos, no se persigan algunos de los requi - sitos que hemos señalado anteriormente de fondo, o bien se haya incumplido cualquiera de los requisitos de forma o mayoría, siendo éstas las causales de inexistencia que limitativamente establece el Artículo 459 y que es - tablece:

"La huelga es legalmente inexistente si:

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

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

III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el Artículo 452.

Asimismo, no puede declararse la inexistencia de una huelga por causa distinta a la antes mencionada.

Ahora bien, el Artículo 930 de la Ley Federal del trabajo, señala el procedimiento a seguir cuando se solicita la calificación de la huelga, dicho en forma esquemática, consiste en la presentación de un escrito, - con copia para el Sindicato Huelguista, en el que deben señalarse específicamente las causas y fundamentos legales que se tengan para solicitar la inexistencia del movimiento de huelga, en la inteligencia de que con posterioridad a la presentación de ese escrito, no se podrá alegar ninguna otra causa de inexistencia a las expresadas en el mismo, prohibición que abarca tanto a los requisitos formales como de fondo. En el caso de que la solicitud de inexistencia la formulen terceros, éstos - deben aportar junto con su escrito, las pruebas que - - acrediten su interés.

La Junta al recibir la solicitud debe citar en el término de 5 días a una audiencia en la que se ratifica la demanda y se formula por el demandado la contestación. En la expresada audiencia se procede al ofrecimiento, presentación, admisión y desahogo de las pruebas, y sino diese tiempo de realizar todo en esa audiencia, se pueden celebrar otras posteriores.

Entre las pruebas que se practican en esta clase de juicio figuran la llamada "Recuento de Trabajadores" que tienen por objeto, justificar que la huelga fue declarada por la mayoría de una empresa, circunstancia que constituye un requisito de fondo para tal declaración.

El Maestro Baltazar Cavazos, nos dice que por mayoría debe entenderse: "La mitad más uno de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa o negociación respectiva, si el movimiento de huelga afecta a dos o más empresas, la mayoría debe existir en cada una de ellas, no siendo suficiente la mayoría total de los trabajadores de las dos empresas" (42)

Una vez desahogadas las pruebas, la Junta dentro de las 24 horas siguientes, dictará la resolución que corresponda, declarando que la huelga es legalmente existente o viceversa, pero sin que la calificación implique el conocimiento de fondo del conflicto, es decir,-

(42) Cavazos Baltasar, Nueva Ley Federal del Trabajo, temalizada y sistematizada, Pág. 468

no resuelve sobre la procedencia o improcedencia de las acciones ejercitadas por la coalición emplazante ni juzga sobre la validez de las peticiones. La calificación de huelga únicamente fija la situación legal del movimiento.

Nos parece importante manifestar que si la huelga es declarada inexistente, el movimiento cesa todos sus efectos, ya que de acuerdo al Artículo 932, la Junta señala el término de 24 horas para que reanuden sus labores, que de no hacerlo terminarán sus relaciones de trabajo, salvo causa justificada. Se declara que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y de que quedan en libertad de contratar nuevos trabajadores en sustitución de los que no reanuden y por último, dictará las medidas que juzgue necesarias para que puedan reanudar el trabajo.

G) IMPUTABILIDAD DE LA HUELGA

Tal como quedó señalado en el punto anterior, teóricamente después de que estalla la huelga y de que transcurren las 72 horas sin que se solicite la declaratoria de su inexistencia o de que se resuelva de que ésta es inexistente, conforme a lo previsto por el Artículo 29 de la Ley Federal del Trabajo, concluye la tramitación legal, puesto que posteriormente, solo en el caso de que los trabajadores se sometan al arbitraje, podrá la Junta de Conciliación y Arbitraje, estudiar el asunto para resolver el fondo del conflicto y ver de --

esta manera si la parte patronal dió causa al movimiento huelguista y con ello determinar la imputabilidad.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, al respecto ha tenido a bien algunas tesis de jurisprudencia, entre otras, las siguientes:

Huelga Imputabilidad de los motivos de la.- Para establecer la imputabilidad de los motivos de la huelga que perseguía como finalidad la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, y mediante ésta, el aumento de los salarios que devengaban los obreros, debiéndose atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como la actitud fundada o infundada de la parte patronal, al negarse a aceptar la demanda de los trabajadores huelguistas, - ahora bien, si aparece que el patrón no accedió a lo solicitado - por los obreros en su pliego de peticiones y éstos últimos no produjeron durante el procedimiento, los elementos bastantes para evidenciar la actitud de aquél, mismo que era indispensable para haber proporcionado, no puede decirse que los motivos de la huelga sean imputables a dicho patrón.

Apéndice de Jurisprudencia de 1917 a 1975 del Semanario Judicial de la Federación, Pág. 126, IV Sala.

Realmente es válida la tesis transcrita con anterioridad ya que con todo acierto, para determinar la imputabilidad de un movimiento de huelga debe atenderse a los antecedentes que motivaron el conflicto, mismo que deberá acreditarse en la secuela procedimental a efecto de acreditar fehacientemente los motivos de la huelga y si éstos son imputables o no al patrón.

La Ley Federal del Trabajo en el Artículo 446 nos habla en sí de la huelga justificada, manifestando que

será aquella cuyos motivos sean imputables al patrón.

La propia Ley en su Artículo 937 establece que si el conflicto de huelga es sometido por los trabajadores a la decisión de la Junta, se sugiere el procedimiento ordinario o bien el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica. Procedimientos en los cuales la Junta puede declarar la imputabilidad al patrón de los motivos que dieron origen a la huelga y que si resultá de esta manera lo condenará a lo siguiente:

1) A la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes.

2) Al pago de los salarios correspondientes a los días en que hubiere durado la huelga, haciendo la excepción a los casos de huelgas por solidaridad y que se --contempla en la Fracción VI del Artículo 450 del Ordenamiento en cita.

Al darse alguno de los elementos que se consignan en el citado Artículo 450, el movimiento huelguista sería válido y por lo tanto se calificará su imputabilidad a la parte patronal condenándosele a cumplir al pie de la letra lo pactado o atender las peticiones que se demandan.

H) TERMINACION DE LA HUELGA

El Artículo 469 de la Ley Federal de Trabajo declara que la huelga terminará en los siguientes casos:

1.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.

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

3.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente hubiesen elegido las partes.

4.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Por laudo debe de entenderse que la huelga termina por acuerdo entre los trabajadores patronales, previa aprobación del convenio respectivo por la Junta de Conciliación y Arbitraje debiendo examinar ésta, que no se violen los derechos laborales de los trabajadores ni los derechos adquiridos por los mismos en los contratos colectivos anteriores.

Es importante manifestar que en aquellos casos en que la Junta califica a la huelga como legalmente existente, ésta seguirá surtiendo todos sus efectos en forma indefinida y únicamente podrá ser la coalición que llevó a cabo el movimiento de huelga, quien podrá someter el conflicto a la decisión de la Junta, puesto que en nuestra legislación no se reglamenta el arbitraje obligatorio que será tema de nuestro próximo capítulo -

y además no se establece término alguno para someter la huelga a la decisión de la Junta.

CAPITULO V EL ARBITRAJE OBLIGATORIO DE LA HUELGA.

A) DIFERENTES POSTURAS

B) VENTAJAS

C) DESVENTAJAS

Para abordar el presente capítulo consideramos de relevante importancia el analizar en sentido genérico el significado literal de la palabra arbitraje. Arbitraje proviene del Latín Arbitrus, de arbitros: arbitraje. Solución a un litigio, dada por un tercero imparcial.

Los principales procesalistas han establecido del arbitraje, que es una forma heterocompositiva de conflictos, es decir, una solución al litigio, dado por un tercero imparcial, por un Juez privado o varios, generalmente designados por mutuo acuerdo de las partes contendientes.

El arbitraje, ha sido una vía que desde la antigüedad se empleó para dirimir contiendas de repercusión jurídica, sin embargo, en épocas recientes esta forma heterocompositiva ha cobrado nuevos bríos y mayor frecuencia para la solución de conflictos ya que es un instrumento práctico y de constante utilidad, dado que permite evitarse entrar en la avalancha de negocios contenciosos que se ventilan en los tribunales, teniendo la posibilidad de designar como árbitro a un tercero imparcial calificado en su preparación jurídica.

El arbitraje aplicado a la materia laboral debe entenderse como la acción o el poder de arbitrar en los conflictos de trabajo. También puede entenderse como el proceder del juzgador según su arbitrio, de conformidad con su libre criterio, su leal saber y en

tender o con arreglo a la equidad en relación a las controversias de trabajo.

El arbitraje laboral debe entenderse como una institución de carácter jurídico oficial, con dos finalidades:

- 1) Prevenir los conflictos entre los factores de la producción.
- 2) Ofrecer bases de arreglo a las partes para dirimir sus controversias de acuerdo a las mismas.

Genéricamente el arbitraje tiene su fundamento jurídico en las fracciones XX y XXI del apartado A - del Artículo 123 de nuestra Carta Magna; toda vez - que en la Fracción XX se establece que las diferencias y conflictos entre el capital y trabajo se someterán a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Por lo que se refiere a la Fracción XXI, si el Patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o ha - aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará - por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres - meses de salario, además de la responsabilidad que - resulte del conflicto.

En el caso específico nuestra Constitución ha enfocado el arbitraje como facultad de los organismos reguladores de las controversias de orden laboral

es decir, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Conviene tener presente que las funciones de los organismos de Conciliación y Arbitraje no consisten exclusivamente en arbitrar las dificultades que surjan entre obreros y patrones, sino el llevar a las partes al convencimiento de que la mejor forma de solucionar los conflictos es sometiéndolas al arbitraje, ya sea por parte de una autoridad o bien de un particular, con tal motivo han nacido los organismos encargados de estas funciones que son precisamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

El punto toral de nuestro trabajo ha sido el arbitraje obligatorio dentro del procedimiento de huelga, el cual pasaremos a desarrollar en las siguientes líneas.

A) DIFERENTES POSTURAS

Históricamente hablando el arbitraje ha tenido dos posturas distintas; ha sido considerado como potestativo y obligatorio por algunas otras tendencias.

El Dr. Baltazar Cavazos Flores al referirse al arbitraje obligatorio dentro del procedimiento de Huelga, se manifiesta en los siguientes términos: "La incompatibilidad entre arbitraje y huelga parece suficientemente nítida cuando el Arbitraje es convencional si las dos partes deciden de común acuerdo someter sus divergencias a la decisión de - - -

un tercero, están escogiendo libremente uno de los dos caminos naturales para resolverlos, están optando por la razón y no por la fuerza; correlativamente están renunciando al otro. El arbitraje voluntario implica libertad en la decisión de adoptarlo, pero sometimiento, expreso o tácito a su resultado". (43)

La elección del medio arbitral supone un sometimiento previo, que, por su origen, es igualmente libre, al fallo que se dicte.

Efectivamente, ante tal postura podría entenderse la incompatibilidad entre el arbitraje y la huelga, pero sin embargo consideramos que a la guisa del procedimiento de huelga no se da tal incompatibilidad, ya que el arbitraje puede ser usado para la solución de conflictos huelguistas de manera voluntaria, siempre y cuando el trabajador se someta a él.

El arbitraje obligatorio consideramos es más difícil de evaluar ya que se encuentra ausente el elemento opción y voluntad para someterse a él, -- puesto que la Ley a pesar de que ninguna de las partes solicite su sometimiento tendría que actuar bajo la tutela de tal disposición, llegando a ser inclusive tendenciosa en su sentido de sometimiento.

(43) Cavazos Flores Baltasar, Op. Cit., Pág. 799.

Baltasar Cavazos con relación al arbitraje establece que dentro del conflicto de huelga pueden presentarse tres momentos en que el problema se plantea:

a) "Huelga anterior al arbitraje ¿debe la instauración de la instancia arbitral poner término - automático al estado de huelga?"

b) Huelga durante el arbitraje sea por prolongación de un estado anterior a éste, sea declarado durante éste ¿puede admitirse la como un instrumento de cohesión legítima contra los arbitros.

c) Huelga posterior al arbitraje: ¿puede aceptarse que para rechazarse un laudo los trabajadores recurran a huelga?"

En este caso consideramos que el problema es bastante complejo ya que la posible solución sería el arbitraje obligatorio pero solo a controversias de carácter muy específico, tal sería el caso de la prestación de servicios públicos o bien de carácter básico.

El licenciado José de Jesús Castorena al referirse al arbitraje obligatorio establece "que a medida que el estado interviene a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la solución de los conflictos de trabajo, se va formando la conciencia, de que la mejor forma de resolverlo es --

instituyendo el arbitraje obligatorio dando a aquellos organismos facultades de resolver de plano como si fueran verdaderos tribunales las controversias - que surjan entre los obreros y patrones". (44)

Consideramos válido el razonamiento vertido - por nuestro autor, ya que a pesar de que originalmente el arbitraje obligatorio es visto con desconfianza, a medida que pase el tiempo irá ganando terreno - ya que trae consigo beneficios sobre todo para la - parte trabajadora, toda vez que se trata de dar solución rápida a los conflictos obrero-patronales.

Es de relevante importancia manifestar que -- actualmente en nuestro país, no tiene aplicación - - práctica éste tipo de arbitraje, ya que incluso nuestro más alto tribunal ha establecido la tesis de - - obligatoriedad para los patrones y potestativo para los trabajadores.

EL ARBITRAJE ES OBLIGATORIO PARA LOS PATRONES- Y POTESTATIVO PARA LOS TRABAJADORES. Para que se - pueda condenar a un patrón al pago de salarios caídos se requiere que la huelga sea además de existente imputable al patrón. El juicio de imputabilidad se tramitará por la vía ordinaria jurídica cuando - la huelga tenga por objeto el cumplimiento - - -

o interpretación del Contrato Colectivo de Trabajo del Contrato Ley o de las disposiciones relativas a la participación de utilidades y por la vía económica cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo" Toca 5851/35

ARBITRAJE POTESTATIVO

Tomando como base la Jurisprudencia vertida por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el sentido de reconocerle a las Juntas el carácter de verdaderos tribunales para conocer controversias jurídicas, teniendo capacidad para resolver los conflictos de carácter económico y siendo que tanto los obreros como los patrones están obligados a someterse a las resoluciones que en la especie dicten las Juntas de Conciliación y Arbitraje, debe establecerse que en materia de huelga, los huelguistas serán solo los que decidan someterse al arbitraje, porque de acuerdo con las disposiciones legales en materia de huelga, este derecho puede ejercitarse para la solución de los conflictos jurídicos, o bien para modificar o variar las condiciones de trabajo, así como para solicitar el cumplimiento del Contrato Colectivo del Trabajo en caminados a equilibrar los factores de la producción entre capital y trabajo.

En este caso, el arbitraje potestativo será válido única y exclusivamente cuando el trabajador se someta por su propia voluntad a él y no así --

para el patrón, ya que para él, el arbitraje tendrá la fuerza obligatoria.

De acuerdo con los elementos que acabamos de señalar, consideramos sería adecuado que nuestro sistema jurídico optara por un sistema de arbitraje de carácter obligatorio para ambas partes, toda vez que desde nuestro punto de vista la obligatoriedad traería consigo una solución pronta y expedita a los conflictos de esta naturaleza.

El arbitraje obligatorio para ambas partes pudiera aceptar críticas, sobre todo de la parte trabajadora ya que de alguna manera pudiera sentirse agraviado en su esfera jurídica, puesto que al obligársele al arbitraje, podría argumentar la violación del derecho de huelga para defender sus intereses frente al Patrón, ya que al limitársele tal derecho, se sentiría limitado en sus fuerzas de presión; sin embargo, creemos sería adecuado establecer un punto de equilibrio para ambas partes, es decir, que el período huelguístico se militara a un lapso determinado, dentro del cual si las partes no dan solución al conflicto, éste sería sometido al arbitraje de manera obligatoria.

En la actualidad, es de importancia resaltar que las condiciones económicas de nuestro país no permiten darnos el lujo de sostener huelgas prolongadas, porque agravan la situación, acarreando problemas y desajustes económicos superiores a

los que actualmente padecemos, aunado a esto, debe-
ser considerada la incertidumbre y presión a que -
son sometidas tanto la parte trabajadora como la -
patronal al no solucionarse rápidamente los conflic-
tos de huelga. Siendo además esto perjudicial para
el propio país.

Por tales motivo creemos sería propio el otor-
gar el derecho de huelga a la parte trabajadora. li-
mitada a la solución del conflicto en un lapso pru-
dente, lapso dentro del cual si no se soluciona el
conflicto, obligar al trabajador a someterse al ar-
bitraje.

En la práctica es notorio que una huelga pro-
longada a nadie favorece, pero sí perjudica incluso
a terceros ajenos al propio conflicto, ya que tal -
como lo señala el Doctor Baltazar Cavazos: "las --
huelgas al principio todo es euforia pero a medida-
que transcurre el tiempo todo es desesperación y -
las autoridades poco o nada pueden hacer al respec-
to". (45)

En este caso consideramos acertada nuestra -
posición, ya que la propia definición de la huelga-
entraña la temporalidad de la misma y una huelga -
sin límite dejaría de serlo, perdiendo su objetivo-
fundamental.

(45) Cavazos Flores Baltazar, El Mito del Arbitraje Potes-
tativo, Pág. 68

Es importante resaltar que el arbitraje obligatorio para ambas partes, trae aparejada algunas ventajas, pero sin embargo, podría acarrear algunas contrariedades que ahora mismo trataremos de establecer.

I ARBITRAJE VOLUNTARIO

a) VENTAJAS

1) La solución del conflicto emana de las propias partes, es fruto de un consenso.

2) Limita el intervencionismo del Estado, buscando una solución privada.

3) Evita la confrontación violenta de las partes sometiéndose a la decisión de un tercero.

b) DESVENTAJAS

1) Su frecuente ineficacia lo ha ido relegando en diversos países, ya que es considerado como una renuncia anticipada al derecho de huelga y es interpretada como una muestra de debilidad.

II ARBITRAJE OBLIGATORIO

a) VENTAJAS

1) Eficiencia en la solución de los conflictos colectivos.

2) Disminución de huelgas en los sectores públicos y privados.

3) Solución de los conflictos a cargo de los -- tribunales permanentes integrados por comisiones tripartitas (Juntas de Conciliación y Arbitraje).

4) Solución de los conflictos laborales en etapas uninstanciales.

5) Restricción de huelgas cuando afecten los -- servicios públicos esenciales.

b) DESVENTAJAS

1) Reduce el valor de la negociación colectiva.

2) Las partes no negocian en libertad y buena -- fé, sino que sometidas a presión.

3) Constituye un recorte al derecho de huelga -- considerado en muchos países como garantía constitucional.

Por último y a manera de comentario, creemos que el arbitraje debe ser obligatorio ya que con ello se mejoraría en mucho los resultados de las relaciones obrero patronales, acabando sobre todo con una serie de sindicatos fantasmas y con líderes poco serios que muchas de las ocasiones tan solo persiguen intereses personales, resaltando sobre todo el factor económico.

Si bien se ha dicho que la huelga tiene como -- principal objetivo conseguir el equilibrio entre los

factores de la producción, así como la armonización -- entre los derechos del capital con los del trabajo, -- nos surge una duda al pensar respecto de una huelga es tallada y que no se haya sometido al arbitraje y que ahí está por un espacio indefinido de años, la duda se ría ¿puede pensarse que se busca un equilibrio, en -- realidad se está consiguiendo una armonía? la respuesta sería que no, ya que una huelga de esa naturaleza a mas de no lograr ningún equilibrio, traería consigo de sajustes muy graves para ambas partes, sobre todo a la trabajadora. Es verídico que los daños para ambas par tes son enormes. De la misma manera nos surge otra -- pregunta ¿que sucedería si el sindicato nunca acepta -- someterse al arbitraje de la Junta en una huelga? - - Creemos que la huelga quedaría ahí para siempre sin -- llegar a una solución.

Derivado de todo lo vertido en el presente trabajo, consideramos prudente proponer reformas a la Ley - Suprema y posteriormente a la reglamentaria, en el sen tido de que en lugar de ser potestad de ~~los~~ trabajado res el arbitraje en el período de huelga, sea obligato rio para ambas partes, ya que consideramos que el Arbi traje obligatorio no restringe el Derecho de Huelga y por su parte sí creemos que tendería a equilibrar los factores de la producción. Partiendo del supuesto de que las peticiones son justas y tienden a lograr el -- equilibrio entre los factores de la producción y a la armonía entre el patrón y el trabajador.

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

- 1.- La huelga es un acto de carácter jurídico y de presión, realizado por un grupo mayoritario de trabajadores coaligados con el objeto de suspender el trabajo por un lapso indeterminado, con el afán de defender sus intereses y hacer valer sus derechos laborales frente al patrón para lograr mejores condiciones de trabajo.
- 2.- El derecho de Huelga tiene su fundamento legal en la Fracción XVII del Apartado A del Artículo 123 -- Constitucional, así como en el Capítulo I, Título -- Octavo de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo -- dicho derecho no es absoluto, toda vez que debe --- ejercitarse bajo los requisitos legales aplicables.
- 3.- Los objetivos de la huelga se encuentran establecidos en el Artículo 450 de la Ley reglamentaria y -- que para nosotros el mas importante y controverti-- do, es el conseguir el equilibrio entre los factores de la producción conciliando los derechos de los -- trabajadores con los del patrón.
- 4.- Históricamente el derecho de huelga surge con la Revolución Industrial. Otorgándose también el derecho de Asociación tanto para los obreros como para los patrones hasta 1898, plasmándose tal derecho en el Tratado de Paz de Versalles.
- 5.- En México como es de todos sabido, el derecho de -- huelga se consigna a través del Constituyente de --

Querétaro en la Constitución de 1917, teniendo como antecedente las huelgas de Cananea, Sonora y Río -- Blanco, Veracruz.

- 6.- El antecedente jurídico mas próximo a nuestra Ley - Federal de Trabajo respecto del Derecho de Huelga, - se encuentra plasmado en la Ley del Trabajo y Libre Soberano de Veracruz.
- 7.- El Derecho de Huelga en Latinoamérica no está del - todo reglamentado, puesto que existen países en los que a pesar de encontrarse reconocido en su Consti- tución, no se establecen las normas específicas - - para su ejercicio, tal es el caso de Argentina; o - bien no es permitido el ejercicio de tal derecho -- cuando se trate de llevar a cabo en los servicios - de carácter público como en Colombia, Chile y Vene- zuela.
- 8.- En México el emplazamiento a huelga lleva consigo - el efecto de convertir al patrón en depositario de- los bienes, es decir, no podrá enajenarlos.
- 9.- Los efectos de la rebeldía de los trabajadores para concurrir al acto de conciliación se sancionan úni- camente con la ampliación del plazo para la declara- ción de la huelga.
- 10.- Las circunstancias que pueden dar lugar a la impro- cedencia del emplazamiento de huelga puede ser: - Que no se reúnan las formalidades de la Ley; que el Sindicato no sea el titular del Contrato Colectivo-

de Trabajo, no obstante de existir depositado ya - uno en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

- 11.- La Junta de Avenencia debe ajustarse a lo establecido en el Artículo 927 de la Ley Reglamentaria, - teniendo como finalidad principal conciliar los in - tereses obrero-patronales, tratando de evitar el - estallamiento de la huelga.
- 12.- Cuando la huelga es imputable al patrón, se le con - denará a lo siguiente: satisfacción de las peti- - ciones de los trabajadores en cuanto sean proceden- - tes; al pago de los salarios caídos.
- 13.- La huelga concluye: (por acuerdo de voluntades) -- por allanamiento del patrón o bien por laudo arbi- - tral si los trabajadores huelguistas someten el -- conflicto a la decisión de la Junta.
- 14.- La conciliación en el conflicto de huelga tiene -- como finalidad prevenir los conflictos entre los - factores de la producción y en el supuesto de que- - existan conflictos ofrecer bases de arreglo para - tales controversias.
- 15.- El arbitraje tiene su fundamento jurídico en las - Fracciones XX y XXI del Apartado A del Artículo -- 123 Constitucional que tiene por objeto dirimir la controversia entre los trabajadores y patronos.
- 16.- Doctrinalmente el arbitraje ha sido estudiado por-

dos posturas distintas dentro del conflicto de huelga, es decir algunos autores pretenden darle el carácter de potestativo y otros de obligatorio.

- 17.- La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha considerado el arbitraje obligatorio para los patrones y potestivo para los trabajadores. (ver capítulo V)
- 18.- Desde nuestro punto de vista, sería adecuado establecer un sistema de arbitraje obligatorio para ambas partes, con el objeto de buscar soluciones prontas y expeditas a los conflictos de huelga, ya que las condiciones actuales de nuestro país no permite sostener huelgas prolongadas. (ver capítulo V)

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

- 1.- Antokoletz Daniel, Derecho del Trabajo y Previsión Social. Edit. Grno. Kraft Limitada, Buenos Aires,- 1953.
- 2.- Basella Juan, Traducido por Moreno Teodomiro, Lecciones de Legislación de Trabajo. Editorial Romo,- S.A. Madrid 1933.
- 3.- Cavazos Flores Baltasar, Las 500 preguntas mas - - usuales sobre temas laborales. Edit. Trillas, Méxi co 1985.
- 4.- Cavazos Flores Baltasar, El Derecho del Trabajo en Iberoamérica, Edit. Trillas, México 1981.
- 5.- Cavazos Flores Baltasar, El mito del arbitraje po- testativo. Edit. Jus, S. A. México 1978.
- 6.- Cabanellas Guillermo, Tratado de Derecho Laboral - Obrero.
- 7.- Castorena J. Jesús, El Derecho de Huelga. Edit. - Jarris, México 1931.
- 8.- Castorena J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, Edi- torial Jarris, 1a. Edición, México 1931.
- 9.- De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo - II, Editorial Porrúa, México 1976.
- 10.- De Ferrara Francisco, Derecho del Trabajo, Las re- laciones colectivas, Tomo IV, Ediciones de Palma- Buenos Aires.
- 11.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, - Tomo I, Editorial Porrúa, México 1980.
- 12.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, - Tomo II, Editorial Porrúa, México 1980.
- 13.- F. S. Cardoso Ciro, G. Hermosillo Francisco y Her- nández Salvador, La clase obrera en la Historia de México, Tomo III, Editorial Siglo XX, México 1980.
- 14.- G.H. Camerlynk G. Lyon Caen. Derecho del Trabajo, Editorial Biblioteca Aguilar, Edición 1914.

- 15.- G. Hicin Mario, Diritto D. Lavoro sexta edición Edit. Cedam. Italia 1976.
- 16.- Guerrero Euquerio, Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, Edición 1984.
- 17.- Gómez, Gott Schalk y Bermudez, Curso del Derecho del Trabajo II, Editorial Cárdenas, Editor y -- Distribuidor, Edición 1979.
- 18.- Tena Suck Rafael, Morales S. Hugo Italo, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Trillas, 2a. edición, México, D. F. 1987.
- 19.- Madrid Alfonso, Derecho Español Laboral, Editor-Victoriano Suárez, Madrid 1950.
- 20.- Montoya Melgar Alfredo. Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos, Madrid, 2a. edición.
- 21.- Porras López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. José Ma. Cajica, S.A., Puebla 1959.
- 22.- Renault Carlos, Las Huelgas, Editorial Madrid S/F.
- 23.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho de Trabajo, Editorial Porrúa, Edición 1930.
- 24.- Trueba Urbina Alberto, Evolución de la Huelga, -- Ediciones Botas, México 1950.
- 25.- Rojina Villegas Rafael, Compendio de Derecho Civil, Tomo II, Editorial Porrúa, Ed. 1982.

LEGISLACION

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, México, D. F. 1987.
- Ley Federal del Trabajo, Editorial Andrade, México - 1987.

OTRAS FUENTES

- Corripio Pérez Fernando, Diccionario Etimológico General de la Lengua Castellana.
- Pallares Eduardo, Diccionario de Derecho Procesal - Civil.
- Diccionario Jurídico de la U.N.A.M.