

366  
247



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**SEMINARIO DE SOCIOLOGIA GENERAL Y JURIDICA**

**IMPACTO SOCIAL DEL DERECHO DE HUELGA  
EN MEXICO.**

**T E S I S**

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE  
LICENCIADO EN DERECHO**

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

**José Antonio Granados Atlaco**

Asesor de Tesis: LIC. JAVIER ROMO MICHAUD



MEXICO, D. F.



1991



Universidad Nacional  
Autónoma de México

UNAM



## **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 .....	i
CAPITULO I.- <u>MARCO HISTORICO</u> .....	1
1. PERIODO NOVOHISPANO .....	1
2. MEXICO INDEPENDIENTE .....	1
a) SIGLO XIX .....	2
b) ALBORES DEL SIGLO XX .....	7
c) EPOCA MODERNA .....	13
CAPITULO II.- <u>CONTENIDO JURIDICO Y SOCIOLOGICO DE LA -                   HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....</u>	42
1. CONCEPTO DE HUELGA .....	42
2. NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA.....	49
3. FINES SOCIALES DE LA HUELGA.....	52
4. TITULAR DE LA HUELGA.....	61
5. REQUISITOS DE LA HUELGA.....	62
6. CRITERIOS CLASIFICATORIOS DE LA HUELGA.....	67
7. TERMINACION DE LA HUELGA.....	71
CAPITULO III.- <u>ASPECTOS PROCESALES DE LA HUELGA.....</u>	76
1. PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA EN LA LEY POSITIVA..	76
A. LA PREHUELGA.....	76
a) FORMACION DE LA RELACION PROCESAL.....	30
b) LA ETAPA CONCILIATORIA.....	94
c) MEDIDAS DE CONSERVACION Y SEGURIDAD.....	97

	Pág.
B. LA HUELGA.....	102
1. INCIDENTES DE CALIFICACION DE LA HUELGA..	106
2. TERMINACION DE LA HUELGA.....	130
CAPITULO IV.- <u>LA HUELGA COMO FACTOR DE LA DINAMICA SOCIAL</u>	154
<u>CITAS BIBLIOGRAFICAS</u> .....	169
<u>CONCLUSIONES</u> .....	172

## P R O L O G O

El ser humano, como ente bio-psico-social es un realizador constante - de valores, que son proyectados con base en una conciencia normativa a sus congéneres, estableciendo una auténtica interrelación con perspectiva teleológica que redunde inmediata o mediatamente en el bien común y por lo tanto en la prosperidad del grupo social en el que se encuentra inmerso.

Los hechos sociales que se suscitan dentro del grupo social en que se desenvuelve el ser humano, son disímbolos por los diversos roles que desempeña: dentro de la familia, en el círculo de amistades en el medio escolar, como integrante de una nación, como ejecutor u ordenador en - su medio laboral, y que en su conjunto conforman el quehacer del hombre.

La tarea sociológica se encuentra encaminada a la epistemología de lo social y por lo tanto, se enfrenta a la incertidumbre de la problemática social: ya familiar, educativa, laboral; y en su búsqueda para amar, tutelar, solucionar y resolver satisfactoriamente dichos planteamientos sociales, que conforman las fuentes reales del Derecho; es en esta — Ciencia Jurídica con la que se auxilia, con su aportación legislativa de la normatividad idónea "hic et nunc" (aquí y ahora) en la sociedad, la que contribuye a la deontología sociológica.

Los razonamientos precedentes van encaminados a aportar un marco filosófico jurídico al tema del presente trabajo; "Impacto Social del Derecho de Huelga"; connotando, con el mismo, la trascendencia social, económica y política que desató la transformación de un hecho social en - la normatividad legislativa de defensa del trabajador; es decir, la - legalización de un medio de presión que pueda ejercitar el vendedor de su fuerza de trabajo, buscando una justicia social que se traduzca en la cumplimentación de una teleología jurídica: bien común, justicia y seguridad social, valores que interactúan cuando el ser humano alcanza su relación y el equilibrio en su habitat.

& & & & & & & &

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

El hombre siempre ha buscado la explotación del mismo hombre, para así obtener un beneficio propio, creando con ésto una subordinación de trabajo bajo en él o los individuos que están bajo su mando; pero esta subordinación no se ha dado hasta este momento uniformemente, ya que a través del tiempo y gracias a la disconformidad de los trabajadores se han creado normas de derecho en beneficio de estos últimos, pasando de una situación por demás inhumana y colmada de extrema pobreza por la notoria discriminación a que están sujetos, con bajos salarios y excesivas jornadas de trabajo que impedian un desarrollo ótimo de los trabajadores en todas sus actividades in-genere.

Debido a esta circunstancia y con el propósito de buscar el equilibrio entre la clase obrera y la clase patronal, fenómeno éste de carácter universal; en nuestro país, al legislador le preocupó esta discordancia y bajo un espíritu de equidad buscó en las leyes a crear, las normas sustantivas y adjetivas que no pusieran en desventaja a la fuerza de trabajo, desequilibrio motivado por el poder real del más fuerte y la explotación del más débil.

Pero como se puede apreciar en la presente exposición, fue el reclamo de la clase trabajadora la que de alguna manera obligó a los gobiernos del mundo entero a cambiar sus normas jurídicas, originando con esto la creación de un derecho laboral que aún en la actualidad es cambiante debido a las necesidades que con el tiempo se van presentando por ese empuje social de los asalariados.

Dentro de los derechos obtenidos se encuentra el de huelga, tema que desde un enfoque social y jurídico se desarrolla en el presente trabajo y que tiene como fin, hacer un análisis de los diferentes aspectos que sirven como base para crear una realidad objetiva de la necesidad de un sistema normativo para que dicho derecho sea pleno, en cuanto a sus funciones y efectos.

La estructura de este trabajo se divide en cuatro grandes aspectos: - En lo histórico, teórico, práctico y el social: el primero de ellos de gran trascendencia ya que para tener una mejor justipreciación de los quehaceres humanos es necesario conocer la lucha obrera a través del tiempo y así poder entender sus consecuencias.

## CAPITULO I

### MARCO HISTORICO

#### 1. PERIODO NOVOHISPANO.

Durante esta etapa, la Nueva España es espectadora de algunos brotes de lucha por mejorar las condiciones de trabajo; así en el año de 1575, se lleva a cabo la primera paralización de labores, según los historiadores, misma que tuvo efecto en Taxco, donde carolinteros y albañiles lucharon por reducir la jornada de trabajo (1). Para el año de 1577 se tiene conocimiento que en Querétaro y San Juan del Río, los vaqueros luchan por un aumento de salario (2). El 4 de julio de 1582, el maestro de Capilla y los cantores de la Catedral Metropolitana de México, abandonan su trabajo, ya que el Cabildo acordó reducir los salarios a los cantores y ministriles para el día 22 de agosto del mismo año, las autoridades eclesíásticas solucionan el conflicto pagando salarios caídos y prometiendo que se les reinstalaría con los salarios originales (3).

En las minas de Real del Monte, surge en el mes de agosto de 1766, un conflicto laboral de gran trascendencia jurídica y social, pues los trabajadores de Romero de Terreros, Conde de Regla, elaboran un pliego petitorio a los Oficiales Reales de Pachuca, quienes hicieron caso omiso a las peticiones de los trabajadores, por lo que estos últimos se entrevistaron con el Marqués de Cruillas, en ese momento Virrey de la Nueva España y le manifestaron su disconformidad por la modificación a las condiciones de trabajo - consagradas por la costumbre a las que eran sujetos por Romero de Terreros. El Virrey ordenó que se continuara el trabajo en las minas de Real del Monte, de acuerdo con la costumbre imperante, instruyendo para la solución del conflicto al Alcalde Mayor de Pachuca y a los Oficiales Reales; pero fuera de acatar las órdenes del Virrey, aprehendieron a cuatro mineros, motivo este último, que dió como consecuencia el amotinamiento de los mineros, por lo que un comisionado especial del Virrey, de nombre Francisco Javier Gamboa, solucionó el problema concediendo la razón a los trabajadores (4).

#### 2. MEXICO INDEPENDIENTE.

A raíz de la lucha por la Independencia de nuestro país, surgió un pensamiento común entre sus pobladores, mismos que al preocuparse por vivir en

(1) Carrillo Azcetta, Rafael. "Ensayo sobre la Historia del Movimiento Obrero Mexicano 1823-1912", Tomo I, p.87

(2) Idem.

(3) Araiza, Luis. "Historia del Movimiento Obrero Mexicano", Tomo II, pp. 13 y 14. Carrillo - Azcetta, Rafael, Op.cit., p.89. Huitrón, Jacinto. "Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México", p. 16. Trueba Urbina, Alberto. "Evolución de la huelga", pp. 13 y 14.

(4) Araiza, Luis. Op.cit., pp. 14 y 15. Carrillo Azcetta, Rafael. Op.cit., pp. 88 a 93. Huitrón, Jacinto, Op.cit., pp. 39 a 43. Trueba Urbina, Alberto. Op.cit., p. 15.

un estado de justicia y libertad, se vieron en la imperiosa necesidad de crear normas jurídicas revestidas de un carácter social que si bien es cierto, no dieron en un principio los frutos deseados, también es verdad que dichas normas, con el transcurso del tiempo han logrado en alguna medida ser más justas; por tal motivo, para efecto del presente estudio, se ha dividido la etapa independiente en tres períodos para su mejor apreciación.

a) SIGLO XIX.

Es en esta etapa donde surge un espíritu liberalista que abarca el aspecto laboral como se puede percibir en el Congreso Constituyente de 1855-1857, permitiendo que el gigante del derecho social despertara de su letargo sueño colonial, y con un esbozo de equidad se contempla esa libertad de trabajo en la Constitución del 5 de febrero de 1957, promulgada por el Presidente de la República Ignacio Comonfort. Constitución de capital importancia fue ésta, ya que bajo la bandera de "Nadie puede ser obligado a prestar sus servicios contra su voluntad", se cobijaba un precario Derecho de huelga.

Sin embargo, la inestabilidad imperante en el año de 1875, parecía poner fin al ideal del liberalismo, ya que el día 10 de junio de ese año los obreros de la factoría de tejidos San Ildefonso y La Coimena, presentaron un pliego de demandas, mismas que comprendían: la anulación del despido de cincuenta obreros, además un real rescoeto a los obreros pactados, pero lejos de conseguir un beneficio fueron encarcelados algunos obreros y otros desterrados; para efecto de una mejor comprensión cronológica, cabe mencionar que en aquel año Fernando Maximiliano de Habsburgo trataba de sostener su ya mermado Imperio (5).

Para el año de 1877 surgen diversos conflictos obreros y por ende, demandas en diversos sentidos dentro de las cuales la más trascendente - en la exigencia de que las mujeres sólo laboren catorce horas para así poder atender sus propios hogares (6).

En julio de 1878 se inicia la suspensión de labores por parte de los trabajadores de la empresa Fama Montañesa, luchando por una jornada de doce horas para las mujeres que laboraban en dicha fábrica textil, así como un mejor trato para los tejedores, que el salario percibido por los menores de edad fueran absorbidos por los patronos del negocio, que todos y cada uno de los trabajadores de la negociación pagaran sus deudas sin intervención del patrón; por lo tanto, se buscaba la no intervención en las deudas de los trabajadores.

(5) Alba, Víctor. "Historia del Movimiento Obrero en América Latina", p. 175. Alvarez, Oscar C. "La Cuestión Social en México", p. 103. Carrillo Azpetita, Rafael. *Op.cit.*, pp. 185 y 186. Hart, John M. "El Anarquismo y la Clase Obrera Mexicana (1890-1931)", p. 43.

(6) Alba, Víctor. *Op.cit.*, p. 436.

Cabe mencionar que al paro de labores que se presentó en la Fama Montañesa, es de gran trascendencia jurídica y social debido al precedente que se estableció con dicho paro, toda vez que es la primera huelga en tener un contado éxito social en nuestro país (7).

El procedimiento para que los trabajadores se declaren en huelga se define en 1870, año en que se instituye el Círculo; los obreros tenían su representante ante el círculo central, siendo por medio de este representante como hacían llegar sus quejas, mismas que deberían presentarse por escrito; entonces, el círculo central promovía lo necesario para buscar la conciliación, y en caso de que esta última no se diera, se valoraba el asunto en cuestión sobre hechos reales y, posteriormente, se dictaba un fallo.

Para el año de 1871 es decretada la existencia de un Código Penal y en su Capítulo "Delitos contra la Industria y Comercio", tipifica en su Artículo 925 la conducta de violentar física o moralmente y por medio de tumulto o motín o de cualquier otro modo, con el firme propósito de que suban o bajen las prestaciones de los trabajadores o de impedir el libre ejercicio de la Industria o del Trabajo; tipo que contenía una punibilidad de ocho días a tres meses de arresto y una sanción pecuniaria de veinticinco a quinientos pesos.

Atendiendo al espíritu de la norma penal antes referida, es de notarse que este precepto prohibía las huelgas y coaliciones; sin embargo, el precitado Artículo legal no contravenía con lo dispuesto por la Constitución de 1857, ya que no dañaba la garantía de trabajo ni el derecho de la unión por el simple hecho de que dicha Carta Magna no protegía de modo expreso a la huelga. No obstante que el Artículo 925 del Código Penal, en el año de 1871 había dado una fuerte y dolorosa zancadilla al derecho de huelga. En el año de 1872 la Historia registra dos suspensiones de labores en diferentes sastrerías, debido a las necesidades fácticas de sus trabajadores (8).

Era de esperarse que ante la situación de desigualdad que prevalecía entre los obreros y sus patrones, el Artículo al que he hecho referencia de la Ley sustantiva en materia penal del año de 1871 no tenía la fuerza suficiente como para atender las necesidades reales de los trabajadores, ya que éstos vivían inmersos en una abismal pobreza, además de ser brutalmente explotados por su misma hambre.

Como consecuencia de los paros laborales realizados por los trabajadores de algunas sastrerías, obreros de la misma Real del Norte, se declararon en huelga el día 1ro. de agosto de 1872, motivados por la falta de cumplimiento del contrato por parte del patrón, mismo que no respetó el salario de sus trabajadores, que consistía en dos pesos diarios

(7) Carrillo Azpeitia, Rafael. Op.cit., p. 186. Hart, John M. Op.cit., p. 62.

(8) Hurtado, Jacinto. Op.cit. p. 45.

treinta y seis horas de trabajo continuo por cada doce horas de descanso. Conflicto ganado por los trabajadores y que por lógica trajo consigo consecuencias de carácter social, ya que la elite de aquel entonces vió este hecho como una actitud débil por parte del Gobierno.

Los obreros de la mina Real del Monte realizan una huelga en el año de 1874 y que se prolongó hasta el mes de enero de 1875, con la firma de un convenio obrero-patronal que puso fin al conflicto, documento de gran importancia, ya que con éste se logran las primeras prestaciones en forma escrita que consiguen los trabajadores de nuestro país (9).

Lamentablemente, no todos los movimientos obreros prosperaban a favor de los empleados, así por ejemplo, la huelga realizada por los trabajadores de la fábrica textil San Ildefonso, en el año de 1875, terminó con la intervención de la fuerza armada de México, rompiendo la huelga en una forma más que violenta, ya que este hecho se desarrolló en un mar de sangre y vehemencia; como referencia cronológica es importante decir que en ese entonces el Jefe de Gobierno era Lerdo de Tejada (10).

En la región de Tlalpan, siendo el mes de mayo de 1877, los obreros textiles se levantan en huelga contra la fábrica de hilados y tejidos La Fama Montañesa y de cuyo movimiento se consiguieron las siguientes prestaciones: la nula existencia de las tiendas de raya, reducción de las exageradas jornadas de trabajo, atención médica y medicamentos proporcionados por parte del patrón en caso de enfermedades derivadas del trabajo asignado a los obreros, y nula aplicación de jornadas nocturnas con base en el alto riesgo de peligrosidad derivado del tipo de trabajo que se desempeñaba (11).

Es de ingente importancia hacer notar que estos logros son de una gran trascendencia social y que a la postre serían de igual manera en materia legislativa, pues se empieza a notar un enfoque humanista en la solución de los problemas obrero patronales.

Es de recordarse que para 1877, año en que surge el conflicto laboral de la empresa La Fama Montañesa ya tenía plena vigencia el Código Penal de 1871 y que tipificaba el "Fraude al Salario" en el Artículo 430, prohibiendo que los dueños de fábricas y talleres, hacendados y operadores, pagaran la jornada o el salario con tarjetas o planchetas de metal, vales o cualquier otra cosa que no fuera moneda de curso comercial.

El delito de fraude al salario, se perseguía de oficio, es decir, que cualquier sujeto podía denunciarlo sin necesidad de que lo hiciera el propio afectado; el responsable se le multaba con el duplo de la cantidad a que ascendiera la raya de la última semana en que se hizo el pago con cosa que no corriera como moneda en el comercio.

(9) Araiza, Luis. Op.cit., p. 16. Carrillo Azaveda, Rafael. Op.cit., p. 12.

(10) Malvarado, Estelmo. Op.cit., p. 24.

(11) Araiza, Luis. Op.cit., p. 17. Carrillo Azaveda, Rafael. Op.cit., p. 19.

En ese año de 1877 se dió otra huelga en la fábrica Hércules de Querétaro debido a que los trabajadores eran cuspertos en la tercera parte de sus salarios con vales, hecho que justificó dicha huelga beneficiando a sus trabajadores (12).

El mal trato y los bajos salarios traían como resultado el descontento de los trabajadores, lo que se reflejaba en 1871, año en que se suscita un sin número de huelgas por todo el territorio nacional; fenómeno social que hacía notar el descontento del sector obrero y así es como los trabajadores ocupados en tender las vías ferroviarias en Toluca, - al ser víctimas de los malos tratos por parte de sus capataces y patronos, y además de sus bajos salarios, luchan por un mejor trato y un pago más justo; mismo caso se dió entre las trabajadoras de una fábrica de cigarros llamada Moro-Muza, secundadas por las de la cigarrera - El César; para entonces, los panaderos de Veracruz se levantan en huelga y en el mes de noviembre los operarios del ferrocarril central de Colima y Manzanillo se encuentran en paro.

Hago la mención de que los movimientos anteriormente descritos son derivados de un trato inhumano, motivo por el cual los brotes de huelga eran para ese entonces algo común.

Corría el mes de abril de 1872 cuando los trabajadores del ferrocarril Matamoros-Monterrey, debido al retraso en el pago de sus salarios y del mal trato al que eran sujetos, deciden irse a la huelga; aparejado a este asunto surge otro paro de labores entre los trabajadores de una hacienda de beneficio del Estado de Sinaloa motivado por las mismas causas (13).

Tal parecía que lo dispuesto por el Artículo 430 del Código Penal de 1871 era letra muerta, pues era derecho vigente pero no era derecho positivo, ya que el 21 de enero de 1883 los trabajadores de la mina de Pinos Altos, sita en el Municipio de Ocampo, Chihuahua, hacen paro de labores y se manifiestan descontentos por el cambio en el sistema de pago semanal a quincenal, además de que la mitad de su salario era pagado con vales de mercancía. Huelga ésta que se desarrolló en un marco de violencia exagerada; para el día 22 de enero del mismo año, el presidente del Municipio de Ocampo, hizo aprehender y juzgó a algunos huelguistas, considerándolos como propiciadores de los actos sangrientos acaecidos un día atrás; así el día 23 del mes, ordenó fusilar a cinco de los mineros, poco después sentenció a doce obreros a la pena de muerte y se consignaron a 57 mineros al Juzgado Segundo de primera instancia, donde se les juzgó por los delitos de motín, homicidio, daño en propiedad ajena y resistencia a las autoridades; con fundamento al primer delito en el Código Penal de 1871, Artículo 925, al que hice mención anteriormente.

(12) Carrillo Arceitia, Rafael. Op.cit., p. 129.

(13) Carrillo Arceitia, Rafael. Op.cit., p.p. 189 y 190.

Ya en el año de 1800 en la Ciudad de Puebla, la fábrica El Faro estaba en movimiento pro-huelga; mismo caso sucede en San Luis Potosí en la -  
fábrica El Catorce (14).

En el mes de agosto de 1836 los maestros normalistas de Puebla y la -  
policía de Oaxaca, se declaran en huelga, obligados por la falta de pa-  
go y aunque en Puebla sí se resolvió el conflicto laboral, en Oaxaca -  
los policías fueron violentamente reprimidos (15).

El año de 1888 también se encontró inmerso en la problemática obrero--  
patronal, ya que en ese año los trabajadores de las fábricas La Victo-  
ria, El Molino en San Fernando Tlalpan, y la de Cerritos en Veracruz, -  
paran sus labores en protesta por las rebajas en sus percepciones sala-  
riales (16).

En 1889 se siguen dando más y más huelgas a raíz del excesivo abuso -  
por parte de los patronos, quienes aprovechándose de las necesidades -  
de los trabajadores, los exolotan, atezándose de la situación de po-  
breza en la que vivían estos últimos; motivo por el cual, en ese año se  
consigna una huelga de los tranviarios del Distrito Federal y cuyas de-  
mandas buscaba un incremento justo en sus salarios (17).

Ya estando en el mes de junio del año de 1901, se da una nueva huelga  
en la Compañía Telefónica Mexicana, encabezada por mujeres y los lo-  
gros que obtuvieron fueron: La reinstalación de las trabajadoras des-  
pedidas, aumento en las percepciones salariales de todas y cada una de  
ellas, y una satisfacción pública (18).

En el año de 1893, se fueron a la huelga los trabajadores de las fábr-  
cas de cigarros La Prueba y La Nacional, en el Estado de Veracruz; en  
la huelga de La Prueba, los obreros pararon con no pagárseles el tiem-  
po perdido y en la de La Nacional, por un aumento salarial (19).

Para 1894 se declara una gran huelga por motivo de la adquisición de -  
maquinaria que dejaba sin empleo a varios trabajadores, y curiosamente  
se dió el paro de labores unísonamente en las fábricas de San Antonio  
Abad y El Modelo por el mismo motivo (20).

En los años de 1895 y 1896 se vió afectada por dos huelgas seguidas, -  
la fábrica San Antonio Abad por mejores salarios en una ocasión y en  
la otra por una jornada de trabajo menos prolongada (21).

(14) Carrillo Azcárra, Rafael. Op.cit., no. 189 y 190.

(15) Idem. no. 190 y 191.

(16) Idem. n. 190.

(17) Idem. p. 190.

(18) Idem. p. 191.

(19) Idem. p. 190.

(20) Carrillo Azcárra, Rafael. Op.cit., no. 190 y 191. Hart, John H. Op.cit., p. 113.

(21) Hart, John H. Op.cit., p. 113. Valderrábano, Edelmiro, Op.cit., p. 32.

Los obreros de la fábrica La Colmena se lanzaron a la huelga en protesta por las rebajas de sus salarios, hecho éste que tuvo lugar en enero de 1898, año en el que los operadores de los tranvías del Distrito Federal también holgaron, ya que la empresa les pagaba diez centavos por hora sin importar el turno que cubrieran (22).

b) ALBORES DEL SIGLO XX

En el mes de noviembre del año de 1900 se dan un sin número de huelgas en empresas de diferentes ramos, así en la fábrica de El Mayorazgo en Puebla, participando activamente tres mil obreros del ramo textil, dan origen a la primera huelga general en México, abriendo paso a la era del sindicalismo moderno, según John M. Hart (23). Era la primera -- huelga para los trabajadores del riel, en el año de 1901 a principios del mes de junio, también se fueron a la huelga los mecánicos de los tranvías, debido a lo rígido e inhumano de su reglamento interno de -- trabajo (24).

La huelga pasa a ser para el año de 1905, el estandarte de los trabajadores a lo largo de nuestro país; así en el mes de mayo de este año, -- los obreros de la fábrica de yutes denominada Gertrudis en Orizaba, -- Veracruz y debido a la opresión del director hacia ellos, deciden -- irse a paro laboral; en Jalapa, Veracruz para el mes de octubre, -- estalla otra huelga pero ahora en la fábrica de puros y cigarros El Valle Nacional, debido a que sus obreros se quejaban de lo absurdo y caprichoso de su reglamento de trabajo (25).

Para el año de 1906, los reclamos de los trabajadores se hacían acompañar de numerosas huelgas, tal caso como el de los trabajadores del -- riel, quienes en número de doscientos abandonaron sus labores en los talleres ferroviarios de Aguascalientes, protestando porque a los trabajadores extranjeros se les pagaba mejor salario que a los nacionales y además, por el despido de sus dirigentes (26).

El 25 de julio del mismo año, son trescientos mecánicos de los talleres del Ferrocarril Central de Chihuahua, los que se declaran en huelga exigiendo que todos los trabajadores ocuparan el cargo que fuese, -- debiendo ser mexicanos. Los trabajadores de la mina Carbón Hondo en Coahuila, holgaron por el salario tan reducido que percibían en comparación con los obreros extranjeros. La desigualdad en el trato entre nacionales y extranjeros obligó a los primeros a parar labores en la -- Compañía Ferroviaria de México, Silao, Cárdenas, Tampico, Monterrey y Guadalajara. En los días 26 y 28 de marzo los mineros de la Cananea --

(22) Carrillo Aspeitia, Rafael. Op.cit., pp. 190 y 191.

(23) Hart, John M. Op.cit., p. 113.

(24) Carrillo Aspeitia, Rafael. Op.cit., p. 190.

(25) Ariza, Luis. Op.cit., pp. 37 al 41. Malincho, Edelmiro. Op.cit., p. 36.

(26) Colmanes II, Ismael. (et al), Op.cit., p. 174.

Consolidated Copper Co., se juntaron secretamente para acordar que el día 1ro. de julio harían estallar la huelga y esas mismas reuniones sirvieron para precisar sus peticiones que consistían en: la destitución de uno de los capataces; salario mínimo de cinco pesos; jornada máxima de ocho horas diarias; un mínimo de setenta y cinco por ciento de los empleados tendrían que ser mexicanos; derecho de ascenso y un trato humanitario para los trabajadores.

El primero de julio de 1906, previo acuerdo entre los trabajadores de Cananea, más de dos mil trabajadores recorrieron los talleres y las oficinas de la Compañía, para luego pasar a las oficinas de la misma para obtener una solución satisfactoria a sus demandas. Siendo las diez horas del mismo día, catorce representantes huelguistas en comisión, llegaron a la comisaría de Ronquillo, lugar donde se encontraban; el apoderado de la Compañía, el Presidente Municipal y otras autoridades; no obstante esto, no se llegó a ningún arreglo. Por tal motivo, al caer la tarde, más de tres mil mineros desfilaron hasta la maderería, propiedad de la misma Compañía y a voz viva gritaban las consignas de sus demandas aunándose a los mineros otros trabajadores de la misma empresa. Los hermanos Metcalf agredieron a los empleados, priero verbalmente y después los balearon, por lo que estos últimos contestaron la agresión física con piedras y posteriormente quemando las instalaciones de la madererías, dicho enfrentamiento arrojó un saldo de doce muertos: 10 obreros y los hermanos Metcalf.

Para el día 2 de julio de 1906, el Gobernador del Estado y 275 soldados estadounidenses se situaron frente a la empresa, donde una nueva manifestación obrera no se hizo esperar, cuya consigna era reprochar al Gobernador lo sucio y ruin de su proceder, a lo que el funcionario inmediatamente ordenó arrestar a los obreros.

Los rangers, nombre que se le dió a los soldados norteamericanos que intervinieron en el conflicto, dispersaron a los trabajadores que pretendían reagruparse al mitin. El día 3 de julio, los soldados mexicanos arribaban por cientos a Ronquillo y aprehendieron a un sin número de obreros, sentenciaron a 15 años de prisión a tres dirigentes del movimiento cuyos nombres eran: M. Domínguez, José Ibarra y Esteban Calderón, purgando su sentencia en el mismo Estado de Sonora.

En Puebla y en otros Estados se dieron bastantes movimientos obreros en el mes de octubre, recordemos el habido en la factoría El León, en Atlixco; pues bien, en Tlaxcala las jornadas diarias de trabajo se fijaron en catorce horas, motivo por el cual los peones de las fábricas textiles de aquel lugar, se manifestaron rebeldes ante la disposición de sus patrones. Los dueños de empresas textiles de Puebla y Tlaxcala decidieron parar sus negocios, despidiendo a sus obreros, a esta medida los trabajadores respondieron con una huelga y comunicaron a otras fábricas textiles de todo el territorio nacional, lo que les sucedía. En apoyo, obreros del ramo en Orizaba, se lanzaron a huelga con el fin de mostrarse solidarios con los movimientos laborales que se suscitaban en Puebla y Tlaxcala. La magnitud de las huelgas fue tal, que en

pocos días eran ya ochenta fábricas las afectadas y más de veinticinco mil los huelguistas, por lo que los patronos de las empresas afectadas decidieron conjuntamente sujetarse a un árbitro y para tal efecto propusieron al entonces Presidente de México, Don Porfirio Díaz, aceptar tal propuesta el sector obrero.

El día 5 de enero de 1907, el General Porfirio Díaz daba su fallo en favor de los patronos, hecho que no puso fin al conflicto laboral, pues los obreros seguían sujetos a los mismos reglamentos internos de trabajo.

Los trabajadores de Puebla y Tlaxcala regresaron a sus labores el día 7 de enero, pero en Veracruz la situación era dicotómica, debido a que el movimiento obrero, lejos de debilitarse, se acrecentó a grado tal que se encarnizó una verdadera matanza; el día 9 de enero finalizó con el fusilamiento de varios obreros en Nogales, Santa Rosa y principalmente en Río Blanco.

Como consecuencia de lo sucedido en Cananea y Río Blanco, los obreros se apaciguaron por temor a ser brutalmente castigados, mas esto no quería decir que el descontento de los trabajadores había fenecido ante la línea seguida por el Gobierno.

Los trabajadores rieleros una vez más, se lanzan a la huelga en 1908 y así el 8 de abril la Gran Liga Mexicana de Empleados del Ferrocarril realiza un gran movimiento obrero, con base en la discriminación que sufrían los empleados mexicanos; los primeros días de mayo del mismo año, es paralizado el tráfico de México a Saltillo, pero los trabajadores fueron obligados a reanudar labores debido a la intervención del Ejército Mexicano; a fines de diciembre, los garroteros del Ferrocarril Mexicano se declaran en huelga, peleando por un aumento de sueldo y modificando la forma de pago. El día 19 de enero de 1909, los fogoneros se hallan en huelga por un aumento de salarios.

Para el año de 1911, el país de las barras y estrellas pone un especial interés en los movimientos obreros acaecidos en nuestro territorio, ya que hay destellos de huelga a lo largo del país, por ejemplo en México, Veracruz, Monterrey, Torreón, Chihuahua, Aguascalientes y en los poblados mineros de El Oro, Parral y Cananea, motivo suficiente para presionar al entonces Presidente interino de México, Francisco León de la Barra para que en forma violenta rompiera con las huelgas que preocupaban tanto a los patronos norteamericanos que poseían algún negocio bajo nuestro cielo.

El 6 de noviembre de 1911, asume el poder Francisco I. Madero, hecho que de ninguna manera debilitó el movimiento obrero; para 1912 ya eran 40 mil obreros los que se hallaban en huelga dando como resultado, más de setenta suspensiones concertadas del trabajo. Lamentablemente el Gobierno de Madero quedó estoico ante la lucha de los trabajadores que buscaban una revolución laboral y más que eso, un cambio en las decadentes y disfuncionales estructuras sociales.

A modo de antecedente, es importante mencionar que durante el Gobierno de Francisco I. Madero, el Congreso de la Unión, decreta la creación de una oficina del trabajo, dependiente de la entonces Secretaría de Fomento.

El órgano creado por el Congreso, en nada aminoró los problemas laborales y basta como referencia citar lo sucedido en las factorías textiles ubicadas en Río Blanco, lugar en que el Gobierno al perder el control de la situación manda al ejército abriendo fuego contra los huelguistas, dando como resultado la muerte de treinta obreros. Tomemos en cuenta que las fábricas en su mayoría pertenecían a extranjeros, de ahí el mal trato a nuestros nacionales.

Victoriano Huerta sigue con la misma política de Madero, pero en 1913, paradójicamente, sólo se registran 17 huelgas del mes de junio a noviembre, huelgas en las que intervinieron un número mayor de seis mil obreros.

Es de sacia trascendencia mencionar que el Gobernador del Estado de Yucatán, General Salvador Alvarado, expidió la Ley del Trabajo para el Estado de Yucatán, el día 11 de diciembre de 1915; ley que por primera vez contempla y regula el Derecho de Huelga.

A continuación y para mayor abundamiento en el tema que se ocupa, mencionaré algunas disposiciones de la Ley antes mencionada:

En su Artículo 5to. se refería a que si uno o varios obreros no eran asociados y se declaraban en huelga, podrían substituirse por obreros sí asociados.

El Artículo 18 habla de la huelga como recurso de último y extremado empleo; menciona que la vía para dirimir cualquier conflicto obrero-patronal es por medio de las Juntas de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, instituciones que tendrán que buscar el bienestar del trabajador.

El Artículo 120 define que es la huelga, resumo: Es el acto de los trabajadores, sin importar su número, que habiendo estado en el empleo de uno o varios patrones, dejan parcial o totalmente tal empleo o quiebran su contrato de servicios o se rehúsen después a reanudarlos, con el propósito de compelir a cualquier patrón a convenir en las exigencias de los empleadores o cumplir cualquier demanda de los obreros.

El Artículo 121 se refiere a la multa impuesta por el Tribunal de Arbitraje, además del arresto inculpesto por las Autoridades Políticas al sujeto que impida, forme o mantenga las coaliciones y las huelgas empleando violencia o amenazas.

El Artículo 122 habla de que los trabajadores que estando incluidos en un convenio industrial y participen en una huelga serán penados con multa que no exceda de quinientos pesos.

Si los obreros no forman una Unión Industrial y existe un conflicto laoral, la controversia se dirimirá en el Departamento del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Gobierno según lo establece el Artículo 125 de la precitada Ley.

Si en la Junta del Trabajo no se resuelve el conflicto laboral, podrán los trabajadores afectados votar en forma secreta a efecto de irse o no a la huelga; la votación se hace del conocimiento de la Junta de -- Conciliación de la jurisdicción competente; esta Junta deberá hacer -- público el resultado de la votación; en un plazo de siete días, contados a partir del día pasado a la publicación, los obreros podían ir a la huelga cuando se tenía a favor el setenta por ciento de los votos.

Para mayor comprensión del Convenio Industrial, el Artículo 129 de la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán dice:

"Cuando ante la Junta del Trabajo formada en el Departamento -- del Trabajo se llegue a un arreglo satisfactorio para ambas -- partes, éste podrá registrarse en forma de convenio industrial, siempre que los trabajadores formen una unión y la registren".

En esta Ley se busca que cuando la causa no sea justificada por los -- obreros para irse a huelga, se tomará esta acción como motivada para -- causar un daño al patrón, por lo tanto es constitutiva de Delito.

En cuanto al procedimiento para redimir una controversia entre el capi -- tal y el trabajo debería conocer el Tribunal de Arbitraje o la Junta -- de Conciliación, siempre y cuando no estuviera incluido el trabajador en un convenio industrial por no crear una unión industrial apogándose a lo dispuesto por los Artículos mencionados anteriormente de la legis -- lación laboral de Yucatán, para recurrir a una huelga.

En el año de 1916, se realizaron las siguientes huelgas: La del Sindi -- cato de Empleados de Comercio, el 1ro. de febrero, exigiendo que sus -- salarios fueran pagados parcialmente en oro; la realizada por la Conf -- deración de Sindicatos Obreros de la República Mexicana, el día 24 de febrero; el día 22 de marzo la huelga de la Federación de Sindicatos -- Obreros del Distrito Federal, exigiendo sus salarios en oro; y otros -- que acarrearón encarcelamientos y brotes de violencia en contra de los trabajadores por parte del Ejército Constitucionalista.

El 31 de julio estalló la llamada gran huelga, al paralizarse los ser -- vicios de tranvías, fúnebres, periódicos, teléfonos, talleres, molinos de nixtamal, pan y tortillas, energía eléctrica, cocnes y carreteras, -- agua potable y actividades en fábricas, debido a que los salarios de -- los trabajadores no eran cubiertos en oro. El caos era la palabra en voga y Venustiano Carranza, quien era jefe del Gobierno, ordena el -- arresto de los miembros del Comité de Huelga para abrirles en proceso sumario, el cargo por el que fueron juzgados: "Traición a la Patria" -- con fundamento en la Ley General del 25 de enero de 1902, por lo que -- de inmediato fueron fusilados.

Para el día 2 de agosto se publicó un Decreto a través de un bando de Ley Marcial, en el que se sancionaba con pena de muerte a los huelguistas. Con ésto Venustiano Carranza quiso poner fin a la fuerza real que poseía la esfera trabajadora y bajo una bandera de bienestar social manifiesta en su exposición de motivos lo siguiente: en virtud de que las Autoridades Constitucionalistas han dispuesto lo necesario para remediar la situación económica de la clase trabajadora, lejos de la buena voluntad, esta clase se ha dedicado a contravenir el espíritu constitucional, dañando con sus mezquinos intereses el régimen gubernamental, haciendo creer que de esa clase depende la sociedad y que es la que está en posibilidad de imponer cualquier condición a perjuicio de toda una comunidad. Ya que si bien es cierto la revolución venció la tiranía capitalista no habría que permitir que siguiera otra, la de los obreros y que los derechos no son privatorios de esa clase trabajadora, pues existen más clases con iguales derechos; el hecho de buscar un perjuicio sin un fin lícito no debía ser, ya que el perjuicio no se hace al empresario, sino a toda una sociedad y no sólo a ésa, pues se está contra los intereses de la Nación; con estos motivos, decretó la pena de muerte a los que inciten la suspensión de trabajo en fábricas o empresas que presten algún servicio público o a los que de alguna manera intervengan para ese fin. Se aplicó la misma pena a los que, aprovechando los trastornos que ocasiona una suspensión de trabajo, destruyan o deterioren los efectos de la propiedad de la empresa o bienes públicos.

La autoridad militar tenía las facultades necesarias para perseguir, advertir y castigar a quienes incurrieran en estos delitos.

La disposición Carrancista se puede calificar de extremista, pero hay que comprender que la situación imperante en esa época exigía la colaboración de los mexicanos y que las huelgas del mes de julio de 1916, afectaban el crecimiento del país, toda vez que las exigencias de los trabajadores eran el pago de salario en oro, demanda que dañaría las arcas de la Nación, ya que era ese metal la base para expedir los dineros que circulaban por toda la Nación, sin embargo, la pena de muerte exnuesta, no estaba justificada como medio correctivo.

El 21 de febrero de 1916 el Congreso Constituyente comienza a plasmar sus ideales, viéndolos consagrados el día 5 de febrero de 1917 con la entrada en vigencia de la actual Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. El Congreso tomó en cuenta a los trabajadores, dando a la Carta Magna un enfoque social de gran trascendencia para el presente trabajo, ya que dicho ordenamiento legitima entre otros derechos, el de huelga en el Artículo 123 fracciones XVII y XVIII que dicen:

"XVII. Las leyes reconocerán como un Derecho de los obreros y de los patronos las Huelgas.

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

En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerzan actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos o servicios que dependan del Gobierno"

La reforma del 4 de noviembre de 1933 suprimió el párrafo siguiente y que decía:

"Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos con las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional"; párrafo que para efecto del presente, es menester plasmar.

El espíritu legislativo del Constituyente de 1917 es de una línea netamente social y de una gran trascendencia jurídica, amén de enriquecer el derecho social, base fundamental del derecho de huelga y que es uno de los pilares para que el desarrollo de cualquier país, debido a la importancia fáctica y de iure que reviste la creación de un ordenamiento, busque el equilibrio de las fuerzas productivas. Es necesario reflexionar sobre los preceptos Constitucionales del Artículo 123 en sus fracciones XVII y XVIII, pues es en ésta donde queda plasmado por primera vez un derecho de gran efecto social.

Así nuestra Carta Magna reconoció la huelga como un derecho obrero-patronal, lo que debe entenderse como una igualdad entre trabajadores y dueños de los medios de producción; pero las huelgas sólo serán lícitas cuando con ellas se busque un equilibrio, siempre tendiendo a la solución armónica de un conflicto laboral.

Por el rango que tenía el derecho de huelga, los Estados de la República comenzaron a pedir Leyes a efecto de sujetarse a aquel derecho. El Distrito Federal crea la "Ley por la que se establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje..." y cuyos puntos más importantes son:

- a) Las Juntas establecerán en su laudo si un paro no es lícito.
- b) Faculta al Ejecutivo de la Unión para apropiarse de las industrias administrándolas por su cuenta, sólo cuando los patronos hagan paro definido o indefinido y con forma inconstitucional.
- c) En caso de paro obrero o patronal y que sea lícito, se efectuará diez días después de que la Junta de Conciliación y Arbitraje dicte su resolución cuando la suspensión de labores afecte la producción o suministro de luz, agua, aire o hayan de quedar sin asistencia los enfermos o dejar sin suministro de artículos de consumo general a una población.

- d) En caso de paro lícito que ataña a los servicios públicos contra el Ejecutivo, a su consideración, incautará al establecimiento industrial.
- e) Serán castigados con pena mayor a los autores de los paros que no respeten los diez días en statu-quo cuando sea lícita esta acción. (27).

En enero de 1918, el Estado de Veracruz da vigencia a una Ley del Trabajo de aplicación en su propia entidad y que plasma en su Artículo 153 el derecho de huelga, concediéndolo solamente a los trabajadores. Esta Ley da las hipótesis (28):

Para que exista objeto en la huelga:

- a) Obligar al patrón a dar cumplimiento a las obligaciones generales del contrato de trabajo.
- b) Obtener los trabajadores alguna modificación en sus contratos de trabajo.
- c) En apoyo a otra huelga lícita.

Para que la huelga sea lícita es necesario:

1. Que se inicie, se desarrolle y conduzca sin violencia los huelguistas.
2. Que el objeto se señale en la Ley.
3. Que el objeto lo funden y formulen los trabajadores en forma escrita y dirigida al patrón.
4. Que el patrón responda en forma negativa a la petición de los trabajadores o no la conteste dentro del plazo de ocho días — después de haberlo recibido.
5. Que los trabajadores hagan del conocimiento del Presidente del Ayuntamiento respectivo de sus peticiones y negativa del patrón, antes de declararse en huelga.

Si la huelga afectaba un servicio público, se aplicaba el mismo principio de diez días de anticipación para avisar a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, pero además al Presidente del Ayuntamiento.

Por otra parte, la Ley del Trabajo del Estado que nos ocupa, marca — otras formas en que termina una huelga:

- I. Por arreglos privados entre obreros y patrones.
- II. Por conciliación ante la Junta Municipal correspondiente.

(27) Trujillo Urbán, Alberto. Op.cit., to. 172, 173 y 370.

(28) Idem. to. 214 a 215.

III. Por la existencia de un laudo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Para entender mejor esta Ley es necesario ahondar más en ella, por lo que hablaremos de los efectos que produce un laudo de la Junta Central en el contrato de trabajo de los huelguistas:

- a) Si el laudo es favorable al patrón, quedará sin efecto alguno el contrato de trabajo y por lo tanto quedaría éste sin ninguna obligación.
- b) Si es favorable a los trabajadores, continuará el contrato con las otras modificaciones que la Junta determine.
- c) Si el patrón indemniza a los obreros con tres meses de salario, podrá darse por terminado el contrato.
- d) Si el laudo no es totalmente favorable a los trabajadores ni al patrón, el contrato laboral se modificará conforme a lo establecido por la Junta.
- e) Para el caso anterior, si el trabajador se niega a continuar con el contrato no habrá obligación por parte del patrón.

En la Ley del Trabajo del Estado de Navarrit del 25 de octubre de 1918, se consignaron los siguientes principios:

Artículo 154. Se entiende por huelga para los efectos de esta Ley, el acto concertado y colectivo por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido.

En el Artículo posterior, marca el objeto de la huelga que puede ser: Para obligar al patrón a que cumpla con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, o con el propósito de obtener la modificación del contrato de trabajo cuando se estime injusto o perjudicial a los intereses de los trabajadores, así como el de apoyar otra huelga.

El Artículo 159 de la Ley Laboral de Navarrit marca los requisitos para una huelga lícita: En primer lugar se necesita que sea pacífica, por tanto que se inicie, desarrolle y termine sin mediar la violencia física por la mayoría de los huelguistas, en segundo término, que el objeto de la huelga sea alguno de los señalados por esta Ley; en tercer lugar los trabajadores deberán formular y fundamentar el objeto de la huelga en forma escrita, haciéndosela llegar a su patrón, esto antes de declararla; como cuarto requisito señala que el patrón haya respondido negativamente a la petición de los trabajadores o no la conteste en un plazo que no deberá exceder de ocho días después de haberla recibido; y por último dicho Artículo señala en su fracción V que antes de declarar la huelga, los trabajadores pongan en conocimiento del Presidente del Ayuntamiento respectivo, su petición y la respuesta del patrón, o el hecho de éste de no haber contestado.

A efecto de comprender el espíritu del Legislador, nos permitimos transcribir algunos Artículos referentes a la huelga dentro de la Ley de Hyariti:

Artículo 160. Cuando la huelga afecte a un servicio público, para que sea lícita, se necesita, además que los trabajadores den aviso con diez días de anticipación al Presidente del Ayuntamiento respectivo y a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

Artículo 161. La huelga termina:

I. En virtud de arreglos privados entre el patrón y los trabajadores.

II. Por conciliación ante la Junta Municipal respectiva.

III. En virtud del laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado.

Artículo 162. El laudo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado producirá sobre el contrato de trabajo de los huelguistas, los efectos siguientes:

I. Si el laudo de la Junta es favorable al patrono, quedará terminado el contrato de trabajo y sin obligación ninguna para éste.

II. Si el laudo de la Junta es favorable a los obreros, continuará el contrato con la modificación o modificaciones que la Junta decreta.

III. En el caso de la fracción anterior, podrá darse por terminado el contrato de trabajo, siempre que el patrono indemnice a los huelguistas con una cantidad equivalente a tres meses de su salario.

IV. Si el laudo de la Junta no es totalmente favorable ni a los patronos ni a los trabajadores, el contrato de trabajo continuará en los términos que el laudo fije.

V. En el caso de la fracción anterior, podrá darse por terminado el contrato de trabajo sin obligación ninguna para el patrono, cuando el trabajador se niegue a continuar el contrato, y con obligación del patrono de pagar a los huelguistas la indemnización que fija la fracción III cuando sea él quien se niegue a continuar el contrato.

Artículo 163. Mientras la huelga no termine, por alguno de los medios que fija esta Ley, el patrono no podrá celebrar nuevos contratos con otros trabajadores para la prestación de los trabajos en suspenso.

Artículo 204. Luego que el Presidente Municipal reciba el aviso a que se refiere la fracción V del Artículo 159, y siempre que la huelga de que se trate afecte sólo los intereses del respectivo municipio, procederá a integrar e instalar la Junta de Conciliación de la manera que fija esta Ley. Si la huelga afecta a dos o más municipios, el Presidente Municipal se limitará a transmitir el aviso a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado.

Artículo 204. Tanto las Juntas Municipales como la Central, - en sus respectivos casos, procederán a solucionar el conflicto que haya originado la huelga, en la forma que indica esta ley para todos los conflictos, por vía de conciliación primeramente, y de arbitraje cuando éste deba tener lugar". (29).

Por otra parte en el Código del Trabajo el Estado de Yucatán del 16 de diciembre de 1918 comprendía un capítulo que se relacionaba a las huelgas y ocos, así tenemos:

Artículo 118. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos se observará lo dispuesto en la fracción XXVIII del Artículo 123 de la Constitución General de la República.

Artículo 119. Antes de declararse toda huelga, los obreros formularán y fundarán el objeto de la misma, verbalmente o por escrito, ante el patrono; si éste respondiere negativamente a los tres días de haberla recibido, los obreros pondrán en conocimiento de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, su petición y la respuesta del patrono, o el hecho de no haber contestado el mismo y fijarán el día y hora de la huelga.

Artículo 120. Cuando se emplee la violencia o la amenaza para impedir las huelgas, se impondrá a los infractores un arresto de quince días, siempre que no se cometa infracciones que constituyan delitos, en cuyo caso se procederá conforme a las Leyes Penales.

Cuando los infractores tengan algún cargo público, además del arresto, pagarán una multa de diez a quinientos pesos y perderán su empleo.

Las penas a que se refiere este Artículo serán impuestas por el Gobierno del Estado.

Artículo 121. Cuando los obreros de talleres, fábricas, industrias, negociaciones agrícolas y mineras se declaren en huelga no podrán ser sustituidos ni se reanudarán los trabajos hasta que no quede solucionada la huelga" (30).

(29) Trabajo Urbana, Alberto, Ob.cit., no. 127 a 130

(30) Ibid., no. 216 y 217.

c) EPOCA MODERNA.

Para efectos del presente estudio, comprenderemos como inicio de esta época el año de 1920; en diciembre de este año sube al poder el General Alvaro Obregón; y en su primer año de gestión, el número de huelgas fue de 310 (31); para el año de 1922 se registraron en todo el territorio mexicano 197 susoensiones laborales, número de huelgas que disminuyó a 136 en el año de 1923, siendo el motivo de algunos de éstos, la negativa del patrón para pagar el salario justo o por no reconocer a los sindicatos y por ende a sus agremiados, también por no establecer o respetar la relación contractual y en otros casos fue el despido injustificado el que orillaba a los trabajadores a parar sus labores; en último de los casos las huelgas eran motivadas por la solidaridad de los trabajadores de empresas distintas a la de la huelga principal. Para el primer bimestre de 1924 las huelgas afectaron aproximadamente a 2,235 trabajadores de diversas industrias del país.

Es de harta importancia enumerar y hacer un severo análisis de la legislación de algunos estados de la República Mexicana debido a que en el período de Obregón se dieron grandes avances en materia de huelga y que a continuación paso a exponer:

1. Tenemos la Ley del Trabajo del Estado de Sinaloa, del 15 de julio de 1920, que dedica un capítulo a las huelgas y a los paros, diciendo que su Artículo 94 que esta Ley reconoce como un derecho de los trabajadores declararse en huelga y como un derecho de los patronos decretar los paros; en el Artículo 95 señala el requisito para que una huelga sea lícita; a saber: conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

Este mismo ordenamiento señala cuales son los motivos de huelga y se entenderán como objeto de la misma:

- I. Cuando sea para obligar a los patronos a que cumplan con las obligaciones que les impone el contrato individual de trabajo colectivo.
- II. Para obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio general de los trabajadores cuando éstos lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses.
- III. Cuando tenga por objeto apoyar otra huelga lícita.
- IV. Cuando tenga por objetivo obligar a los patronos a que modifiquen los sistemas de organización de talleres, establecimientos o trabajos, o los prácticos de sistemas de pago, de jornadas, de descansos, de servicios comunes que deben proporcionar se a los trabajadores, cuando éstos consideren injustos o perjudiciales tales sistemas o prácticas para los intereses colectivos de los obreros.

Los requisitos para que la huelga sea lícito según este ordenamiento son:

- I. Que sea pacífico, es decir, que se inicie, desarrolle y termine sin violencia física de la mayoría de los huelguistas, ya - que de lo contrario se sujetará a los autores, independientemente de que se declare no lícita la huelga, a las responsabilidades penales y civiles a que haya lugar;
- II. O que tenga por objeto alguno de los que señala este Ley.
- III. Que antes de declararse la huelga, los trabajadores formulen y funden el objeto de la misma, en escrito dirigido al patrono.
- IV. Que el patrono responda negativamente a la petición de los trabajadores o no lo conteste en un plazo que no exceda de 8 días después de haberlo recibido.
- V. Que antes de declararse la huelga, los trabajadores pongan en conocimiento de parte del Ayuntamiento respectivo su petición y la respuesta del patrono o el hecho de no haber éste contestado.

En el caso de que la huelga afecte un servicio público, se tendrá que dar aviso al presidente del ayuntamiento y a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado, con 10 días de anticipación la fecha señalada para la suspensión del trabajo según lo rezaba el Artículo 131.

En el Artículo 102 del precitado ordenamiento enumera las causas - por las cuales puede terminar una huelga.

- I. En virtud de arreglos privados entre patronos y trabajadores.
- II. Por conciliación ante la junta respectiva.
- III. En virtud del laudo que pronuncia la junta de Conciliación y - Arbitraje.

Con motivo de no perjudicar a los trabajadores se le prohíbe al patrono celebrar nuevos contratos con otros trabajadores para la prestación de los trabajos en suspensión, mientras la huelga no termine (32).

En cuanto a lo que estableció "La Ley Reglamentaria del Artículo 123 - de la Constitución de la República en el Estado de Coahuila" de fecha octubre de 1920, señala en el capítulo denominado de las Huelgas, los mismos principios de la Ley de Sinaloa, pero en el Artículo 140 define a la huelga como el acto colectivo de los trabajadores de suspender la prestación del trabajo convenido (33).

(32) Truxon Urbino, Alberto. Op.cit., pp. 213 a 235.

(33) Ibid., pp. 152 a 164.

2. La Ley del Trabajo del Estado de Michoacán, aunque con diferente redacción tiene el mismo espíritu que las Leyes anteriores, pero con la diferencia de que el concepto de huelga lo maneja en el Artículo 157 de la siguiente manera:

"Se entiende por huelga, para los efectos de esta Ley, el acto concertado y colectivo, por medio del cual los trabajadores suspendan la prestación del trabajo convenido, con el objeto de defender sus intereses" (34).

Para el 5 de julio de 1922, tiene vigencia la Ley de Trabajo del Estado de Chihuahua, consagrando un capítulo a la huelga y al paro, así en el Artículo 179 define a la huelga como el acto concertado y colectivo, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido. El Artículo 200 a diferencia de las Leyes antes citadas, agrega como objeto para que las huelgas sean lícitas:

- II. Buscar la modificación del contrato de trabajo, en beneficio general de los trabajadores, cuando éstos demuestren que es injusto o perjudicial a sus intereses.

Cabe mencionar que el espíritu de esta Ley coincide con el de los antes citados (35).

A manera de comprender las particularísimas necesidades de cada Estado de la Federación, haremos una breve cita de algunas leyes y de la concepción que manejan en torno de la huelga; así tenemos la Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango de octubre de 1922, que en el Artículo 78 reconoce a los trabajadores el derecho de huelga y a los patronos el derecho de paros, o sea la suspensión temporal del trabajo; y evita como término de la huelga la conciliación de la Junta respectiva (36).

La Ley del Trabajo del Estado de Jalisco de agosto de 1923, en su Artículo 126 da los requisitos que los trabajadores deben llenar en caso de huelga eminente:

- I. Concurrirán por sí o por medio de sus representantes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, solicitando la intervención de ésta, para procurar una solución conciliatoria.
- II. Si no se logra la conciliación, los obreros darán aviso a los patronos y a la propia Junta, con 10 días de anticipación de la fecha en que abandonarán el trabajo.

El Artículo 127 marca las obligaciones de los patronos una vez anuncia da la huelga:

(34) Ley de Urbino, Alberto, *loc. cit.*, pp. 135 a 137.

(35) Idem, pp. 171 a 172

(36) Idem, pp. 174 a 175.

I. A no suspender el trabajo mientras se promueve ante las Juntas de Conciliación.

II. A no despedir durante este tiempo a ninguno de sus trabajadores. Tampoco podrán aceptar a otros trabajadores, en sustitución de los huelguistas.

El Artículo 130 señala que después de 3 días de haber sido dictado el fallo si es que no hubo otra causa de terminación de la huelga, se rehusan los trabajadores a reanudar sus labores, los patronos podrán sustituirlos, sin perjuicio de estos últimos.

En el Artículo 132 se obliga al patrón a cumplir el contrato o indemnizar al trabajador con 3 meses de salario, que haya sido despedido por haber participado en una huelga lícita (37).

Sin pretender dar menor importancia a otras Leyes de diferentes Estados los omitiremos por razones obvias pero a manera de tenerlas presentes las mencionaremos:

"Ley del Trabajo del Estado de Campeche" del 30 de noviembre de 1924.

"Ley Orgánica del Artículo 1ro. Constitucional en lo relativo a la Libertad del Trabajo" del 18 de diciembre de 1925.

"Ley del Trabajo del Estado de Colima" del 21 de noviembre de 1925.

"Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca" del 21 de marzo de 1926.

"Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas" del 12 de junio de 1926.

"Ley del Trabajo del Estado de Yucatán" del 14 de octubre de 1926.

"Ley del Trabajo del Estado de Tabasco" del 14 de octubre de 1926.

"Ley Reglamentaria del Artículo 123 y Párrafo 1 del Artículo 4o. Constitucional del Estado de Chiapas" del 5 de marzo de 1929.

"Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes" del 6 de marzo de 1928.

"Ley Reglamentaria del Artículo 123 del Estado de Hidalgo" del 30 de noviembre de 1928.

Al iniciarse el gobierno del Licenciado Emilio Portes Gil en 1929, los conflictos huelguísticos se vieron aumentados al número de 14 (38); también en este año se promulgó el Código Penal para el Distrito y Territorios Federales de 1929, que tipificó en sus Artículos 760 y 761 el delito de violencia en las huelgas o paros y que a continuación transcribimos:

(37) Trabajo Urbano, Alberto. Op. Cit., n. 133 y 134.

(38) Trabajo Urbano, Alberto. Op. Cit., n. 117

"Artículo 760. Cuando por motivo de una huelga o de un paro, se cometan actos de violencia contra las personas o la propiedad, los responsables de dichos actos pagarán una multa de quince a treinta días de utilidad, aplicándoseles arresto por más de tres meses, sin perjuicio de observarse las reglas de acumulación cuando tales actos constituyan por sí delitos diversos.

Artículo 761. Serán consideradas como agravantes de cuarta clase: las circunstancias de que las medidas que se tomen o los actos que se ejecuten de los a que se refiere este capítulo, lo sean estando el país en guerra o durante época de escasez o crisis económica"(39).

En el mes de julio de este año, el gobierno de Portes Gil puso a consideración del Congreso de la Unión un proyecto de Código Federal del Trabajo que previamente habían discutido obreros y patronos; sin embargo, el proyecto no prosperó, debido principalmente a la situación política y a la oposición de las masas trabajadoras. Para el año de 1930, el número de huelgas estalladas se cuantifica en 30, y para 1931 se reduce a la cantidad de 11 estallamientos huelguísticos (40).

Durante el período presidencial del Ingeniero Pascual Ortiz Rubio, el Licenciado Aaron Sáenz, Secretario de Industria, Comercio y Trabajo, se hizo asesorar por los distinguidos Licenciados en Derecho, Eduardo Suárez, Aquiles Cruz, Cayetano Ruiz García y Octavio Mendoza, para elaborar el Proyecto de la Ley Federal del Trabajo.

Dentro del curso de elaboración se citó a reuniones de Mesa Redonda, escuchándose el sentir y la opinión de obreros y patronos, recogiendo-se todas las iniciativas que se estimaron atinadas y tomando como modelo, en sus rasgos esenciales, el proyecto de Código Federal del Trabajo portegilista.

Por fin, el día 18 del mes de agosto de 1931, se expidió, considerando en su Título Quinto el derecho de huelga, en los siguientes términos:

"

#### TITULO QUINTO

#### DE LAS COALICIONES, HUELGAS Y PAROS

Artículo 253. Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.

Artículo 259. Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores.

Artículo 260. La huelga deberá tener por objeto:

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

(39) *Boletín de la Unión, México, "Ley Federal del Trabajo", 11 de Agosto de 1931, p. 145*  
(40) *Boletín de la Unión, México, "Historia del Trabajo", p. 20.*

II. Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo;

III. Exigir la revisión en su caso del Contrato Colectivo, al terminar el período de su vigencia, en los términos y casos que esta Ley establece; y

IV. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita.

Artículo 251. La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminarlo ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanen del mismo.

Artículo 252. La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo. Los actos de coacción o violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión - hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño.

Artículo 253. La huelga es ilícita:

- I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades, y
- II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Artículo 254. Para declarar una huelga se requiere:

- I. Que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señala el Artículo 250 de esta Ley;
- II. Que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva, y
- III. Que se cumplan los requisitos señalados en el artículo 265 de esta Ley.

Artículo 265. Antes de declarar la huelga se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Los trabajadores dirigirán al patrón un escrito en que formulen sus peticiones, anuncien el propósito de ir a la huelga y expresen concretamente el objeto de la última, citando la fracción del Artículo 250 en que estuviere comprendida. El aviso - deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo; pero el plazo no será menor de diez días cuando se trate de servicios públicos. El plazo se contará desde el momento en que el patrón haya sido notificado.

La notificación tendrá además, como consecuencia, la de consti-  
tuir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario  
o interventor, según el caso, del centro de trabajo, empresa o  
negociación que haya de resultar afectados por la huelga, con  
las atribuciones y responsabilidades inherentes a estos cargos,  
y

- II. El escrito de peticiones a que se refiere la fracción anterior  
será presentado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompa-  
ñándolo de una copia que el Presidente de dicha Junta hará lle-  
gar al patrón, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo  
día en que la reciba. El patrón o sus representantes, también  
por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de  
las cuarenta y ocho horas siguientes, contestarán por escrito  
a las peticiones de los obreros.

Cuando el centro de trabajo, empresa o negociación no estén -  
ubicados en el lugar en que dicha Junta radique, podrán los -  
obreros a entregar su escrito de peticiones a la autoridad del  
trabajo más próxima; y si no la hubiere, a la autoridad políti-  
ca de mayor jerarquía en el respectivo lugar. La autoridad -  
que en cualesquiera de los dos casos anteriores reciba el plie-  
go de peticiones, bajo su más estrecha responsabilidad, el mis-  
mo día lo hará llegar al patrón; y después de dar vista a los  
trabajadores de la contestación tan pronto como la reciba, o -  
si el patrón no contestare en el término de cuarenta y ocho ho-  
ras, por la vía más rápida, remitirá el expediente a la Junta  
de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 266. Para los efectos del artículo anterior, se entienden  
por servicios públicos, los de comunicaciones y transportes, de gas,  
de luz y fuerza eléctrica, los de aseo, suministro y distribución  
de aguas destinadas al servicio de las ciudades; los sanitarios, -  
los de hospitales y los de alimentación cuando se refieran a artícu-  
los de primera necesidad, siempre que se afecte alguna rama comple-  
ta de ese servicio.

Artículo 267. La Junta de Conciliación y Arbitraje intentará desde  
luego avenir a las partes, ajustándose a las reglas del Título No-  
veno, Capítulo IV, de esta Ley, en lo conducente a la función con-  
ciliatoria. Si los obreros no comparecen en el acto de concilia-  
ción, no correrá el plazo que se hubiere señalado en el aviso para  
la iniciación de la huelga.

En rebeldía del patrón o de sus legítimos representantes, para ha-  
cer que ocurra el acto de conciliación, el Presidente de la Junta  
empleará los medios de apremio que esta Ley enumera.

Los efectos del aviso que requiere el Artículo 265 no se suspenderán  
por las audiencias de conciliación ni por la rebeldía del pa-  
trón para concurrir a ellas.

Artículo 268. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve que una huelga es ilícita, declarará terminados los contratos de trabajo. El patrón quedará en libertad para celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que incurran los huelguistas.

Artículo 269. Si la huelga se declara por un número menor al fijado por la fracción II del Artículo 264 de esta Ley, si no se cumplen los requisitos señalados en el Artículo 265, si se declara en contravención a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo, o si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el Artículo 260, antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará de oficio que no existe el estado de huelga en el centro de trabajo, empresa o negociación de que se trate, y en consecuencia:

- I. Fijará a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo, un plazo de 24 horas para que vuelvan a él;
- II. Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar esa resolución al vencimiento del plazo fijado, terminarán los contratos de trabajo, salvo caso de fuerza mayor;
- III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad civil, en los términos del Artículo 50. nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad civil en los términos del Artículo 50. Constitucional, contra los que se rehusen a continuar el trabajo; y
- IV. Dictará las medidas que juzgue pertinentes para que los obreros que no hayan abandonado el trabajo continúen en él.

Artículo 270. Los patrones, los trabajadores o terceras personas, tendrán derecho a pedir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que hagan las declaraciones a que se refieren los Artículos 268 y 269, fundándose en las pruebas que al efecto presenten.

Artículo 271. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita la huelga que ha tenido por objeto alguno de los que expresa el Artículo 260 de esta Ley, e imputables sus motivos al patrón, y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en este título se condenará a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado.

En ningún caso será condenado el patrón al pago de salarios correspondientes a los trabajadores que hayan declarado una huelga en los términos de la fracción IV del Artículo 260.

Artículo 272. Mientras no se declare ilícito un movimiento de huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes, deberán hacer respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías necesarias y preténdoles

el auxilio que soliciten para suspender los trabajos en los establecimientos de la negociación o patrón afectado, a fin de evitar que sean violados los Artículos 80. y 274.

Artículo 273. La huelga terminará:

- I. Por arreglo entre patronos y trabajadores:
- II. Por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes, y
- III. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Artículo 274. Mientras una huelga no termine por alguno de los medios que establece el artículo anterior, ni el patrón ni sus representantes podrán celebrar nuevos contratos con los huelguistas o con cualquiera otra clase de trabajadores, individual o colectivamente, para la prestación de las labores en suspenso, salvo los casos especiales determinados por esta ley.

Artículo 275. Los huelguistas, por medio de sus representantes, estarán obligados a mantener y al patrón y sus representantes, estarán obligados a aceptar, el número de trabajadores indispensables, a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones. En caso necesario, la Junta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública a fin de que otros trabajadores presten estos servicios si los huelguistas se niegan a hacerlo.

Artículo 276. Los trabajadores huelguistas no podrán suspender el trabajo en las negociaciones que no se encuentren bajo el control del sindicato a que pertenezcan" (41).

En el año de 1932 las huelgas aumentaron a 52 en todo el país; entraron en huelga ferroviarios, telefonistas, los ferrocarrileros del Sud Pacífico, mineros, petroleros, trabajadores textiles, panaderos y otros núcleos importantes del proletariado; tan sólo en las plantaciones agrícolas del estado de Michoacán, más de 2,000 peones se declararon en huelga (42).

Durante el período del General Abelardo L. Rodríguez, como Presidente Sustituto, designado por el Congreso de la Unión, las luchas huelguísticas bajaron al número de 13, al hacerse cargo de la Presidencia (43), para luego dispararse en 1934 al escandaloso número de 292 huelgas, es decir, 18 veces más que en el año de 1933 (44).

(41) Ley Federal del Trabajo de 1931.

(42) *El Trabajo, México, D.F.*, n. 111.

(43) *Opinión Pública, México, "Evolución de la Huelga"*, n. 372.

(44) *El Trabajo, México, D.F.*, n. 114.

Pero el período presidencial del General Lázaro Cárdenas destaca en la Historia Política de nuestro país por la intensa participación del movimiento obrero y campesino que lo caracterizó, y así tenemos que al inicio de su mandato, en 1935, se registraron 642 huelgas comprendiendo la mayor parte de las ramas industriales de todo el país, holgando -- 145 mil 212 trabajadores (45) y en el año de 1936 se registraron 659 - huelgas estalladas en todo el país (46); bajo la dirección de la CTM el carácter de las huelgas se tornó ofensivo, tal fue el caso de la huelga ferrocarrilera, la declarada por el Sindicato Mexicano de Electricistas y el conflicto de la Comarca Lagunera en octubre del citado año.

Durante el régimen presidencial del General Manuel Avila Camacho, el - día 4 de abril de 1941, se promulgó el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, que abroga al primer Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión, de fecha 27 de septiembre de - 1938, regulando a la huelga de los empleados públicos en los términos siguientes:

" ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES  
AL SERVICIO DEL ESTADO  
del 4 de abril de 1941

Artículo 66. Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece.

Artículo 67. Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una unidad burocrática, de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece esta Ley, si los Poderes de la Unión o algunos de sus representantes no acceden a sus demandas.

Artículo 68. La huelga de trabajadores al servicio del Estado puede ser general o parcial.

Artículo 69. La huelga general es la que se endereza en contra de todos los funcionarios de los Poderes de la Unión o sólo puede ser motivada por cualquiera de las siguientes causas:

- a) Por falta de pago de salarios consecutivos correspondientes a un mes de trabajo, salvo el caso de fuerza mayor que calificará el Tribunal de Arbitraje.
- b) Porque la política general del Estado, comprobada con hechos, sea contraria a los derechos fundamentales que esta Ley concede a los trabajadores del Estado, debiendo, en tal caso, hacer la comprobación respectiva el propio Tribunal.
- c) Por el desconocimiento oficial del Tribunal de Arbitraje, o porque el Estado ponga graves obstáculos para el ejercicio de sus atribuciones.

(45) Maldonado, Estelmo. Op.cit., p. 113

(46) Trueba Urbina, Alberto. "Evolución de la Huelga", p. 32.

d) Porque se haga presión para frustrar una huelga parcial.

Artículo 70. La huelga parcial es la que se decreta contra un funcionario o grupo de funcionarios de una unidad burocrática por cualquiera de las causas siguientes:

- a) Violaciones frecuentemente repetidas de este Estatuto.
- b) Negativa sistemática para comparecer ante el Tribunal de Arbitraje.
- c) Desobediencia a las resoluciones del mismo Tribunal.

Artículo 71. La huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores al servicio del Estado por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento.

Artículo 72. La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo. Los actos violentos de los huelguistas contra las propias o las personas, tendrán como consecuencia, respecto de los responsables, la pérdida de su calidad de trabajadores al servicio del Estado y la aplicación de las sanciones establecidas en el Artículo 262 de la Ley Federal del Trabajo, si los hechos realizados por aquellos, o por los terceros que tomen parte en el movimiento, reúnen los caracteres de las infracciones previstas en dicho artículo.

En lo que se refiere a huelgas generales o parciales, los trabajadores mexicanos, con funciones en el extranjero, deberán limitarse a hacer valer sus derechos por medio de los organismos nacionales, está vedado terminantemente llevar a cabo cualquier movimiento de carácter huelguístico en el extranjero.

Artículo 73. Para declarar una huelga se requiere:

- I. Que sea motivada por alguna o algunas de las causas señaladas en los Artículos 69 y 70.
- II. Que sea declarada por una mayoría absoluta de los trabajadores al servicio del Estado, dentro de la unidad burocrática afectada, si se trata de una huelga parcial, o si se trata de una huelga general, por las dos terceras partes de delegaciones de los sindicatos federados.

Artículo 74. Antes de suspender las labores los trabajadores deberán presentar al tercer Árbitro del Tribunal de Arbitraje, su pliego de peticiones con la copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga. Dicho árbitro, una vez recibido

el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones para que resuelva en el término de diez días, contado a partir de la notificación.

Artículo 75. El tribunal de Arbitraje decidirá dentro de un término de setenta y dos horas computado desde la fecha en que se reciba - copia del escrito acordando la huelga si ésta es legal o ilegal, - según que se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los Artículos 73 y 74. En el primer caso, si la huelga es legal, - procederá desde luego a la conciliación de las partes siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento.

Artículo 76. Si la declaración de huelga se considera legal por el Tribunal de Arbitraje, si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el Artículo 74, no se hubiera llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores.

Artículo 77. Si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal, prevendrá a los trabajadores que en caso de suspender - las labores, el acto será considerado como abandono de trabajo, y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar esa suspensión.

Artículo 78. Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los diez días de emplazamiento; si practicado el recuento correspondiente resultare que los huelguistas se encuentran en minoría, o si no se llenan todos y cada uno de los requisitos señalados en los artículos anteriores, el Tribunal declarará que no existe el estado de huelga; fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen quedarán cesados sin responsabilidad para el Estado, salvo en casos de fuerza mayor o de error no imputable a los trabajadores y declarará que el Estado o funcionarios afectados no han incurrido en responsabilidad.

Artículo 79. La huelga será declarada ilegal y aun delictuosa cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra - las personas o las propiedades, o cuando se decrete en los casos - del Artículo 29 Constitucional.

Artículo 80. Si el Tribunal de Arbitraje resuelve que una huelga - es ilegal, quedarán cesados por ese solo hecho los trabajadores - que hubieren realizado la suspensión de labores, sin responsabilidad para el Estado.

Artículo 81. En tanto que no se declare ilegal, inexistente o terminado un estado de huelga, el Tribunal de Arbitraje y las autoridades civiles y militares correspondientes deberán respetar el derecho que ejercitan los trabajadores, dándoles las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten.

Artículo 82. La huelga terminará:

- I. Por avenencia entre las partes en conflicto.
- II. Por resolución de la asamblea de trabajadores tomada en acuerdo de la mayoría compuesta de las dos terceras partes de los mismos.
- III. Por laudo de la persona o tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se avoque el conocimiento del asunto.

Artículo 83. Al resolverse que una declaración de huelga es legal, el tribunal de Arbitraje, a petición de las autoridades correspondientes, y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que los huelguistas están obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones o la conservación de las oficinas o talleres o signifique un peligro para la salud pública. " (47).

En este período ocurrieron importantes movimientos huelguísticos, y así tenemos que para el año de 1943, el número de huelgas ocurridas fue de 766, y para 1944 la cifra ascendió a la cantidad exagerada de 887 huelgas con 155 mil 744 trabajadores huelguistas (48).

Por lo que se refiere al período presidencial del Licenciado Miguel Alemán Valdés, diremos que después de someter mediante el engaño y el terror al sindicato de los ferrocarrileros, siguió el turno al Sindicato de Trabajadores Petroleros, empleando los procedimientos anteriores además del cohecho, las amenazas, la demagogia y el uso de la fuerza pública, hasta que logró imponer un comité ejecutivo oscuro, dócil a los mandatos de la burguesía gobernante y ésta fue la política seguida por el gobierno alemanista a lo largo de su régimen para sofocar las luchas obreras.

Para el día 5 de diciembre de 1960, se publica en el Diario Oficial de la Federación la reforma al Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que modifica el primer párrafo y esta olece dos apartados: el "A" y el "B": el primero para las relaciones de trabajo en general, y que contiene todas las fracciones del artículo constitucional en su forma y contenido original, tal cual lo concibe el Legislador Queretano; en cuanto al segundo, se crea con el interés de que regule las relaciones laborales entre los Poderes de la Unión y los Gobiernos tanto del Distrito Federal como de los entonces Territorios Federales y sus empleados burocráticos. Esta adición constitucional comprende catorce fracciones, consignándose solamente la fracción décima por ser materia de nuestro trabajo:

(47) Teresa Ortega, *Historia "Evolución de la Huelga"*, pp. 220 a 224.

(48) *Historia, México, Océano*, p. 164.

ARTICULO 123

A. ...

B. ...

I al IX:

X. "... Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra ...:"

El día 28 de diciembre de 1963 se publica en el "Diario Oficial" la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, que abroga el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, del 4 de abril de 1941, y regula a la huelga de la manera siguiente, en su Capítulo III y IV del Título Cuarto:

"LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO,  
REGLAMENTARIA DEL APARTADO "B" DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL  
DEL 28 DE DICIEMBRE DE 1963.

Artículo 92. Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece.

Artículo 93. Declaración de huelga es la manifestación de la voluntad de la mayoría de los trabajadores de una dependencia de suspender las labores de acuerdo con los requisitos que establece esta Ley, si el titular de la misma no accede a sus demandas.

Artículo 94. Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el apartado B, del Artículo 123 Constitucional.

Artículo 95. La huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento.

Artículo 96. La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Artículo 97. Los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas cometidos por los huelguistas, tendrán como consecuencia, respecto de los responsables, la pérdida de su calidad de trabajador; si no constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multas de diez mil pesos, más la reparación del daño.

Artículo 94. En caso de huelga, los trabajadores con funciones en el extranjero, deberán limitarse a hacer valer sus derechos por medio de los organismos nacionales que correspondan; en la inteligencia de que les está vedado llevar a cabo cualquier movimiento de carácter huelguístico fuera del territorio nacional.

Artículo 99. Para declarar una huelga se requiere:

- I. Que se ajuste a los términos del Artículo 94 de esta Ley, y
- II. Que sea declarada por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada.

Artículo 100. Antes de suspender las labores los trabajadores deberán presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con la copia del Acta de la Asamblea en que se haya acordado declarar la huelga. El Presidente, una vez recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes depende la concesión de las peticiones, para que resuelvan en el término de diez días, a partir de la notificación.

Artículo 101. El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de setenta y dos horas, computado desde la hora en que se reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según que se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos anteriores. Si la huelga es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento.

Artículo 102. Si la declaración de huelga se considera legal, por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el Artículo 95, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores.

Artículo 103. Si la suspensión de labores se lleva a cabo antes de los diez días del emplazamiento, el Tribunal declarará que no existe el estado de huelga; fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas para que reanuden sus labores, apercibiéndolos de que si no lo hacen, quedarán cesantes sin responsabilidad para el Estado, salvo en caso de fuerza mayor o de error inexcusable de los trabajadores, y declarará que el Estado o funcionarios afectados no han incurrido en responsabilidades.

Artículo 104. Si el Tribunal resuelve que la declaración de huelga es ilegal, prevendrá a los trabajadores que, en caso de suspender las labores, el acto será considerado como causa justificada de cese y dictará las medidas que juzgue necesarias para evitar la suspensión.

Artículo 105. Si el Tribunal resuelve que la huelga es ilegal, que darán cesados por este solo hecho, sin responsabilidad para los titulares, los trabajadores que hubieren suspendido sus labores.

Artículo 106. La huelga será declarada ilegal y delictuosa cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, o cuando se decreten en los casos del Artículo 29 Constitucional.

Artículo 107. En tanto que no se declare ilegal, inexistentes o terminado un estado de huelga, el Tribunal y las autoridades civiles y militares deberán respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías y prestándoles el auxilio que soliciten.

Artículo 108. La huelga terminará:

- I. Por avenencia entre las partes en conflicto;
- II. Por resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros;
- III. Por declaración de ilegalidad o inexistencia, y
- IV. Por laudo de la persona o tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas se avoque al conocimiento del asunto.

Por último me resta decir, que el día primero de mayo de 1970 entró en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo, abrogando a la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, y que en su Título Octavo regula el derecho de huelga de la siguiente manera:

## TITULO OCTAVO

### HUELGAS

#### CAPITULO I

##### Disposiciones Generales

Artículo 440. Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Artículo 441. Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

Artículo 442. La huelga puede abarcar a una empresa o a uno de varios de sus establecimientos.

Artículo 443. La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Artículo 444. Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el Artículo 450.

Artículo 445. La huelga es ilícita:

- I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, y
- II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos de servicios que dependan del Gobierno.

Artículo 446. Huelga justificada es aquella cuyos motivos son inmutables al patrón.

Artículo 447. La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dura.

Artículo 448. El ejercicio del derecho de huelga suspende la transición de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el Artículo 450, fracción VI.

Artículo 449. La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y presidiéndoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

## CAPITULO II

### Objetivos y Procedimientos de Huelga.

Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese

sido violado:

- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores;
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Artículo 451. Para suspender los trabajos se requiere:

- I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;
- II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y
- III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el Artículo siguiente.

Artículo 452. El escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes:

- I. Se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma;
- II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y
- III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez cuando se trate de servicios públicos. El término se contará desde el día y hora en que el patrón quede notificado.

Artículo 453. El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar al - -

patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo.

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

No podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados.

Artículo 454. El patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 455. Para los efectos de este título, se entiende por servicios públicos: los de comunicaciones y transportes, los de gas, los de luz y energía eléctrica, los de limpieza y los de aprovechamiento y distribución de agua destinadas al servicio de las poblaciones, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

Artículo 456. La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación en la que procurará averiguar, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.

Artículo 457. La conciliación se ajustará a las normas siguientes:

- I. Se observarán las consignadas para el procedimiento conciliatorio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en lo que sean aplicables;
- II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá término para la suspensión 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 del aviso a que se refiere el Artículo 452, fracción III, no se suspenderán por la ausencia de conciliación ni por la rebelión del patrón para concurrir a ella.

Artículo 458. En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

I. Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas Especiales se observará lo dispuesto en el Artículo 520, pero el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

- a) Falta de personalidad.
- b) Incompetencia.
- c) Los casos de los Artículos 467 y 469.
- d) Declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga;

II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones.

Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que queden hechas:

III. Todos los días y horas serán hábiles;

IV. No serán recusables los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de la falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución; y

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

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente.

Artículo 459. La huelga es legalmente inexistente si:

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el Artículo 451, fracción II;
- II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el Artículo 450; y
- III. No se cumplieron los requisitos señalados en el Artículo 452.  
No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Artículo 460. Los trabajadores y los patrones de la empresa o esta establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el Artículo anterior.

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

Artículo 461. En el procedimiento de declaración de inexistencia - de la huelga se observarán las normas siguientes:

- I. La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada - uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicará las causas y las fracciones del Artículo 459 en que se funde. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexisten--cia;
- II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;
- III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que ade--más tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará única--mente las que satisfagan los requisitos señalados;
- IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el Artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la - Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;
- V. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de huelga; y
- VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones. La resolución se - dictará por los que concurran, y en caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

Artículo 462. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabaja--dores, se observarán las normas siguientes:

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

- II. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, - ni de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga;
- III. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha que se menciona en la fracción anterior;
- IV. Se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurren al recuento; y
- V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, - deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Artículo 463. Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

- I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo;
- II. Los aconsejará de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;
- III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y - que está en libertad para contratar nuevos trabajadores; y
- IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

Artículo 464. En el procedimiento de calificación de ilicitud de - la huelga se observarán las normas contenidas en el Artículo 461.

Artículo 465. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de -- trabajo de los huelguistas.

Artículo 466. Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

- I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y
- II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser -- trasladados a otro establecimiento.

Artículo 467. Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudicaría gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para ese efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Artículo 468. Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los Artículos 466 y 467, el patrón podrá utilizar a otros trabajadores. La Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Artículo 469. La huelga terminará:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos;
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Artículo 470. Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

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

Artículo 471. Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato-ley, se observarán las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes:

- I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los trabajadores colectivamente, con una copia para cada uno de los patronos emplazados, o por los trabajadores de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el Artículo 452, fracción II:

- II. En el escrito de emplazamiento se señalará el día y hora en que se suspenderán las labores, que deberá ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.
- III. Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patronos la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y
- IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patronos la copia del escrito de emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, se remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas.

## C A P I T U L O II

### CONTENIDO JURIDICO Y SOCIOLOGICO DE LA HUELGA

#### EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

#### 1. CONCEPTO DE HUELGA.

Etimológicamente, en el idioma castellano la palabra huelga procede de - - huelgo, que significa: espacio de tiempo en que uno está sin trabajar; a - - vez, el sustantivo huelga se origina en holgar, con raíz latina en folli care que quiere decir, respirar y, figuradamente, tomar aliento o descansar tras un esfuerzo, fatiga, o la suma de ambos que implica el trabajo, - sobre todo el manual (1).

Ahora bien, más cercano al significado actual, etimológicamente, está la - palabra inglesa strike (en el idioma alemán Streik) que probablemente no - se originó de to strike, que significa golpear, sino de la voz latina - - stringere, que quiere decir: apremiar, constreñir, coaccionar.

Por otro lado, en el idioma italiano el vocablo huelga tiene una intención semántica clarísima, ya que la palabra sciòpero deriva de las voces sci y operari, que a su vez significan: salir del trabajo.

Por último, en el idioma francés, la palabra greve deriva del nombre que - llevaba anteriormente la Plaza del Ayuntamiento de París, la que se denomi- naba Plaza de Grève o Plaza de Huelga, lugar de reunión de los trabajado- res parisinos desocupados (2).

En cuanto al origen histórico de la palabra huelga, podemos considerar que si bien es un fenómeno jurídico moderno, su problemática de que resulta - una expresión de repulsa social es tan antigua como la civilización misma. La idea de George LeFranc de que "El hecho existió en las costumbres antes de que el término en la lengua" da pie a reflexionar en lo remoto que re- sulta el fenómeno social huelga. Por lo que, pretendiendo seguir la evo- lución lingüística que sufrió el hecho "suspensión colectiva de trabajo" - en Francia, se puede constatar que hubo huelgas durante toda la Edad Media, no existiendo noticias de que en los albores de dicha época se les aplica- ra término alguno. Es hacia 1279 a 1283 que el acto concertado por los - trabajadores para suspender las labores cotidianas recibe el nombre de -- Takehan o coquchan. Posteriormente, en una ordenanza en el año de 1311, - a este hecho se le aplica el término de Harelle. Y en 1511, en la región de Lyon, se le denominó Tric. Otros y distintos términos se emplearon en épocas subsiguientes y en diversas regiones, como fueron: Gabale y Monopole.

(1) Caborellas, Guillermo. "Derecho de los Conflictos Laborales", Bibliográfica Oreta, Buenos Aires, Argentina, 1996, o. 163; Diccionario Enciclopédico Abreviado. Séptima Edición, - Tomo IV, Editorial Espasa Calpe, S.A., Madrid, España, 1954 pp 995-996; Gran Enciclopedia Rialp. "GER", Tomo XII, Ediciones rialp, S.A. Madrid, España, 1973, o. 197.

(2) Gran Enciclopedia RIALP.

Pero a fin de cuentas ninguno de estos términos se impuso, sino que fue -- una palabra nueva la que arraigó en el ánimo popular, la palabra grève, que hacia 1805 comenzó a designar el cese voluntario y colectivo del trabajo, decidido por los asalariados para obtener mejoras materiales o morales en su relación laboral (3).

Por otro lado, el vocablo huelga no es un término jurídico sino sociológico, ya que fue acuñado por la necesidad de denominar de alguna manera al fenómeno que contiene y que fue posteriormente a su nacimiento que el orden jurídico reconoció su existencia, como lo manifiesta el maestro Mario de la Cueva al precisar que: "Las instituciones del derecho colectivo del trabajo nacieron antes de su reconocimiento y de su reglamentación legales; el orden jurídico reconoció la coalición, la asociación profesional, la huelga y el contrato colectivo tiempo después de su existencia, cuando el Estado perdió fuerza y no pudo destruirlas" (4).

Trayendo a cuenta al maestro de la Cueva, que establece: "Las instituciones jurídicas consistentes, por regla general, una doble definición, legal y doctrinal" (5), podríamos, atendiendo a la indicación citada, agotar exhaustivamente las definiciones legales que han precedido a la regulada por el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, para conocer la evolución jurídica que a través del tiempo ha sufrido conceptualmente esta figura y, por ende, comprender en su totalidad la definición que da el Código Federal del Trabajo vigente.

La Ley del Trabajo para el Estado de Yucatán, del 11 de diciembre de 1915, previendo la necesidad de encuadrar jurídicamente este fenómeno social y ganándoseles históricamente a los demás Estados Federados de la República la primacía en regular jurídicamente la huelga, la definió de la siguiente manera en su Artículo 120: "La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores, que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o varios patronos, dejan tal empleo total o parcialmente o quiebran su contrato de servicios o se rehusan después a reanudarlo o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquiera combinación, arreglo o común entendimiento, resistencia o rompimiento a cualquiera combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrono a convenir las exigencias de los --

(3) Lefranc, Georges. "La Huelga: Historia y Presente", Segunda Edición, Editorial LAIA, Barcelona, España, 1975, p. 7, 9, 16 y 17.

(4) Cueva, Mario de la. "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1959, p. 217.

(5) Cueva, Mario de la. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., México, 1979, p. 587.

empleados o cumplir con cualquier demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrono".

Posteriormente, la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, del 14 de enero de 1918, previó en su Artículo 153: "Se entiende por huelga, para los efectos de esta Ley, el acto concertado y colectivo, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido". De igual forma la definieron la Ley del Trabajo del Estado de Nayarit, del 25 de octubre de 1918, en su Artículo 154; la Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua, del 5 de julio de 1922, en su Artículo 199, y la Ley del Trabajo del Estado de Campeche, del 30 de noviembre de 1924, en su Artículo 207.

La Ley del Trabajo del Estado de Querétaro, del 18 de diciembre de 1922, precisó en su Artículo 168: "Se entiende por huelga, para el caso de los derechos y obligaciones que esta ley otorga a los trabajadores y patronos, el acto concertado y colectivo por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido, con objeto de hacer la defensa de sus intereses". Idénticamente, la Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes, del 6 de marzo de 1928, la definió en su Artículo 408.

La Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución de la República - en el Estado de Coahuila, del 13 de octubre de 1920, estipuló en su Artículo 140: "Se entiende por huelga, para los efectos de esta ley, el acto colectivo de los trabajadores, de suspender la prestación del trabajo convenido".

Por su parte, la Ley del Trabajo del Estado de Michoacán, del 10 de septiembre de 1921, reguló en su Artículo 167: "Se entiende por huelga, para los efectos de esta Ley, el acto concertado y colectivo, por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido, con objeto de defender sus intereses".

En cuanto al Código del Trabajo del Estado de Puebla, del 14 de noviembre, 1922, estableció en su Artículo 178: "Se entiende por huelga, para los efectos de este Código, el acto concertado colectivamente, por el cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido".

La Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango, del 14 de octubre de 1922, definió en su Artículo 78: "En defensa de sus respectivos intereses, esta Ley reconoce a los trabajadores el derecho de huelga y a los patronos el derecho de paros, o sea la suspensión temporal del trabajo".

Ahora bien, la Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca, del 21 de marzo de 1926, previó en su Artículo 228: "Huelga es la acción colectiva de los trabajadores que, mediante la suspensión temporal de sus labores habituales, tiene por fin equilibrar los diversos factores de producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los derechos de los patronos".

Por su parte, la Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas, del 12 de junio de 1926, reguló en su Artículo 194: "Huelga es la suspensión del trabajo, como consecuencia de una coalición de trabajadores".

En cuanto a la Ley Reglamentaria del Artículo 123 y Párrafo Primero del Artículo 4o. Constitucional en el Estado de Chiapas, del 5 de marzo de 1927, definió en su Artículo 113: "Las huelgas con acciones conjuntas de la mayoría de los trabajadores de una empresa que suspenden sus labores sin rescindir su contrato, para obligar al patrono a acceder a demandas previamente hechas".

La Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución General de la República en el Estado de Zacatecas, del 1o. de junio de 1927, estipuló en su Artículo 148: "Se entiende por huelga el acto concertado y colectivo por el cual un grupo de trabajadores suspende la ejecución del servicio convenido".

En cuanto a la Ley Reglamentaria del Artículo 123 del Estado de Hidalgo, del 30 de noviembre de 1928, definió en su Artículo 173: "La huelga es la acción colectiva de los trabajadores suspendiendo temporalmente sus labores convenidas".

Por último, el Código del Trabajo del Estado de Yucatán del 16 de diciembre de 1918; la Ley del Trabajo y Previsión Social del Estado de Sonora, del 12 de abril de 1919; la Ley del Trabajo del Estado de Sinaloa, del 15 de julio de 1920; la Ley Reglamentaria de las fracciones XIV, XVII, XVIII y XIX del Artículo 123 de la Ley Federal, del Estado de San Luis Potosí, del 22 de abril de 1922; la Ley del Trabajo del Estado de Jalisco, del 3 de agosto de 1923; la Ley del Trabajo Minero del Estado de Guanajuato, del 1o. de septiembre de 1924; la Ley del Trabajo del Estado de Colima, del 21 de noviembre de 1925; la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, del 14 de octubre de 1926, y la Ley del Trabajo del Estado de Tabasco, del 18 de octubre de 1926, si bien no definieron dentro de su articulado la huelga, sí la reconocieron su carácter de derecho.

Posteriormente, el Proyecto de Código del Trabajo, presentado por el Licenciado Emilio Portes Gil cuando fungía como Presidente de la República, definía la huelga de la siguiente manera: "Huelga es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores", concepto que trae a la mente la definición regulada por la Legislación del Trabajo del Estado de Tamaulipas, legislación que se adoptó en gran parte por el citado proyecto (6).

Para el mes de agosto de 1931, se expidió la primera Ley Federal del Trabajo, la que prístinamente definió la huelga en su Artículo 259: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores". Para el año de 1941, a esta concepción se le adicionó el término "legal", quedando la definición regulada por el Artículo 259: - -

(6) Barragán Montes de Oca, Santiago, "La Huelga: Un Análisis Cooperativo"; la Gran Enciclopedia Mexicana, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1983, p. 13

"Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de -- una coalición de trabajadores", adición que tuvo por objeto el de que las suspensiones colectivas con fines gremiales observaran los requisitos procedimentales establecidos en la Ley" (7).

En el mismo sentido de la definición de huelga de la Ley Federal del Trabajo de 1931, el Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1941, en su Artículo 66, y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963, en su Artículo 92, definieron la huelga como : "La suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, -- decretada en la forma y términos que esta Ley establece".

Por último, el día 10. de mayo de 1970 entra en vigor la segunda Ley Federal del Trabajo, vigente a la fecha, que dispone en su Artículo 440: - -- "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores", definición que compulsada con la que establece la Ley Federal de 1931, según el Maestro De la Cueva, difiere de ella en dos aspectos:

- a) El concepto de la Ley de 1970 deroga la adición realizada el 11 de abril de 1941 al Código Laboral de 1931, que permitió a las autoridades del - trabajo escudriñar en los estatutos sindicales y aun en el Derecho Civil, argucias legales para declarar la inexistencia legal de la huelga,
- b) y la reforma semántica de "suspensión resultado de una coalición" por - "suspensión llevada a cabo por una coalición", modificación que tuvo - por objeto poner fin a las pretensiones de que antes de la suspensión - de las labores se comprobara que la coalición era mayoritaria (8).

Por otro lado, en lo referente a las definiciones doctrinales, consignamos las que la doctrina mexicana ha formulado en relación con la huelga:

En cuanto al maestro Santiago Barajas Montes de Oca, considera que: La - huelga representa una lucha de fuerzas que consiste en el abandono colectivo del trabajo por parte de un grupo de obreros de un oficio, clase o estado, o de una categoría de ellos, con el propósito de obtener ventajas económicas, sociales o políticas; puede estimarse en suma, como la coacción - ejercida sobre un patrón, sobre el público o sobre los poderes del Estado, para obtener mejores condiciones de empleo o la modificación de determinadas condiciones de trabajo (9).

- (7) Barajas Montes de Oca, Santiago "La Huelga: Un Análisis Comparativo"; La Gran Enciclopedia Mexicana, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1963, p.14; Cueva Mario de la. "El Nuevo...", p. 597.
- (8) Barajas Montes de Oca, Santiago. Op.cit., p. 15. Cueva, Mario de la. "El Nuevo..."p.597.
- (9) Barajas Montes de Oca, Santiago. Op.cit., p. 12.

Por lo que respecta al maestro Néstor de Buen Lozano, establece que: La huelga es la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con objeto de presionar al patrón, para la satisfacción de un interés colectivo (10).

Para el maestro Baltazar Cavazos Flores, "Huelga es la suspensión de trabajadores en defensa de sus intereses comunes", haciendo hincapié en los siguientes elementos:

- a) Toda huelga implica necesariamente una suspensión de labores;
- b) Dicha suspensión tiene que ser legal, es decir, debe ajustarse a los requisitos que marque la ley;
- c) La suspensión debe ser temporal, ya que en caso contrario estaríamos frente a un cierre de empresa, y
- d) Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes. Dicha coalición deberá ser, en todos los casos, mayoritaria (11).

Ahora bien, el maestro J. Jesús Castorena, considera que: "La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los 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", y considera elementos de la definición, primero: La suspensión del Trabajo es decir, la suspensión por su propia naturaleza debe ser temporal, no es un abandono del trabajo y por ende no es causa para plantear la terminación de la relación de trabajo; segundo: Que debe ser concertado; es decir, acordado, querida la suspensión de las labores por una mayoría de trabajadores de una empresa o establecimiento, es decir, que la mitad más uno de esos trabajadores acuerden la suspensión de las labores (12).

Por lo que se refiere al maestro Mario de la Cueva, establece que: "La huelga es la suspensión concertada del trabajo, llevada al cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos para lograr la satisfacción integral de su necesidad".

El maestro Eucherio Guerrero considera que: "La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los

(10) Buen Lozano, Néstor de. "Derecho del Trabajo", Tono II, Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1971, p. 722.

(11) Cavazos Flores, Baltazar. "35 Lecciones de Derecho Laboral", Editorial Trillas, México, 1982, pp. 305 y 306.

(12) Castorena, J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero", Sexta Edición, México, 1948, pp. 301 a 303.

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 algunas que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justas o, peticiones cuando menos, convenientes" (13).

En cuanto al maestro Nicolás Pizarro Suárez, define la huelga como: "La - suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera -acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes- - que tiene por objeto obligar al patrón a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital" (14).

El maestro Armando Porras y López, por su parte, consideró que: "La huelga es una manifestación de la lucha de clases, consistente en la suspensión - colectiva del trabajo por un grupo de trabajadores en virtud del derecho - de auto-defensa", agregando: "Considero que esta definición es aceptable, sin que se quiera decir que es perfecta, haya que, analizándola, se encuen tran los elementos que deben delinear tan importante figura jurídica del - Derecho del Trabajo, tanto en lo sustantivo como en lo adjetivo. En efecto, de acuerdo con nuestro concepto, se encuentran en él los siguientes - elementos:

- a) La huelga es una manifestación de la lucha de clases. La huelga como - derecho de la clase trabajadora, es uno de los medios para hacer posi- ble un entendimiento entre ésta y la clase patronal.
- b) La huelga consiste en la suspensión colectiva del trabajo, es decir, el trabajo sólo se interrumpe temporalmente y además, para el caso de que exista contrato de trabajo, sólo se suspende, no se termina.
- c) La huelga la llevan a cabo un grupo de obreros. Se refiere esta parte de la definición al sujeto del derecho de huelga.
- d) La huelga, como afirma acertadamente el jurista mexicano Trueba Urbina, es el derecho de autodefensa"(15).

Por lo que respecta al maestro Alberto Trueba Urbina, define que: La huelga es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento de las condiciones laborales y el consiguiente mejoramiento - económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo, que en esen - cia 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 capi- talista" (15).

(13) Guerrero, Enrique. "Manual de Derecho del Trabajo", Octava Edición, Editorial Porrúa, SA México, 1976, o. 344.

(14) Pizarro Suárez, Nicolás. "La Huelga en el Derecho Mexicano del Trabajo", México, 1936, - o. 33

(15) Porras y López, Armando. "Derecho Procesal del Trabajo", Textos Universitarios, S.A., - Librería de Manuel Porrúa, S.A., México, 1971, pp. 328-329.

(16) Trueba Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, México, o. 368.

## 2. NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA.

La huelga como fenómeno sociojurídico que es, consiente, a nuestro entender, una doble naturaleza, a saber: una naturaleza social con proyección al ámbito jurídico, económico y político, y una naturaleza jurídica concretamente referida al ámbito del Derecho del Trabajo. Por lo que respecta a la tesis de que la huelga es en esencia un fenómeno social con proyección al ámbito jurídico, económico y político, nace de la consideración de que el conflicto colectivo conceptualizado con el nombre de huelga tiene su origen en la sinergia social, como expresión permanente de la conflictiva entre dos categorías socioeconómicas bien definidas, que son: la de la clase poseedora de los bienes de producción, y la de la clase trabajadora, poseedora de su fuerza de trabajo.

Si bien la huelga tiene carta de naturaleza en el ámbito social, la estructura del quehacer humano consiste en que se quiere hacer lo que se hace - por algo, es decir por un motivo, y para algo, es decir, con una finalidad. Orbasano anterior, podemos considerar que el fenómeno huelga en sí no es un motivo, ni a su vez una finalidad, sino un instrumento, medio o vehículo para hacer valer derechos o pretensiones, y en este sentido la huelga tiene trascendencia al campo jurídico.

Conviene hacer notar que los motivos, objeto y finalidad de la huelga juegan un papel determinante en cuanto a su naturaleza, ya que una huelga cuyos motivos, objeto y finalidad persigan la modificación y mejoramiento de las condiciones colectivas de trabajo será comprendida dentro del Derecho del Trabajo, no así una huelga cuyos motivos, objeto y finalidad tengan pretensiones de carácter político, ya que en este supuesto será materia del Derecho Político (17).

En cuanto a la naturaleza jurídica de la huelga, la base de sustentación - la dan las fracciones XVII y XVIII del Apartado "A" y la fracción X del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al reconocer expresamente a la huelga como un derecho in cuestionable de la clase trabajadora, así como al establecer las condiciones legales para su ejercicio.

Por otro lado, el Título Octavo, Capítulos I y II y Títulos Catorce, Capítulo III y IV, de la Ley Federal del Trabajo de 1970, y el Título Cuarto, Capítulos III y IV, de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional de 1963, regulan al derecho de huelga y su ejercicio.

Al respecto, la doctrina mexicana, a través de sus ilustres tratadistas, ha cuestionado acertadamente la naturaleza jurídica del derecho de huelga de la siguiente manera: Por lo que se refiere a la tesis sustentada por el maestro J. Jesús Castorena, considera que: "En nuestra legislación, es un derecho colectivo, resultado del acuerdo, coalición de la mayoría. Se ejercita por cada trabajador en particular, pero concertadamente, y sólo tiene validez cuando el ejercicio lo realiza la mayoría de los trabajadores de una empresa.

(17) Caballeros, Guillermo y M.V. Rosendo, "Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución", Biblioteca Laboral "Alfonsina", S.P.A., Buenos Aires, Argentina, 1974, to. 3º, 35 y 71.

Es una situación de hecho creada por el ejercicio de aquel derecho. Por sí misma, no produce obligaciones, ni las extingue ni las modifica, ni es, por lo tanto, un acto jurídico. La Ley determina las condiciones y términos de su ejercicio y ello entraña obligaciones para las partes. Pero esas obligaciones tienen por objeto crear la situación de hecho o sea la suspensión; no son consecuencia de ella. Pueden sobrevenir, sí, transformaciones jurídicas importantes; modificaciones de los contratos, regulación de los conflictos, nuevas medidas de seguridad, etc., pero no como consecuencia directa de la huelga, sino como resultado del convenio que a resultas de ella celebran obreros y patrones. Porque hasta eso más, la huelga en sí misma, no es el conflicto. El derecho de huelga nace de la existencia de una diferencia de carácter general, entre capital y trabajo, constituye un medio que se considera eficaz para solucionar esa diferencia. Es la manifestación exterior del conflicto, de ninguna manera el conflicto en sí (18).

En cuanto a la tesis sostenida por el maestro Mario de la Cueva, considera que: "Antes de nuestra declaración de derechos sociales de 1917, ya en la Era de la Tolerancia, la huelga satisfacía plenamente los elementos del hecho jurídico: era un hecho, la suspensión del trabajo, teóricamente fundado en la idea del derecho natural a no trabajar, por consiguiente un hecho no sancionado por el Derecho Penal. Pero la suspensión de los trabajadores no implicaba la facultad jurídica de paralizar las actividades de la empresa, ni aun en la hipótesis, bastante remota, de que la totalidad de los trabajadores suspendieran sus labores, porque el empresario, ante el incumplimiento de la obligación legítima de prestar el trabajo, podía declarar terminadas las relaciones de todos los huelguistas, contratar personal nuevo, y, en caso necesario, solicitar el apoyo de la fuerza pública. A partir de la segunda década de nuestro siglo, la huelga tipificó plenamente los caracteres del acto jurídico: una manifestación exterior de voluntad, consumada en la suspensión temporal del trabajo, llevada al cabo con el propósito de obligar al empresario a satisfacer la demanda de mejores condiciones de prestación de los servicios. Por otra parte y aquí encontramos la esencia del acto jurídico, el propósito y la suspensión de las actividades de la empresa, están legitimados y protegidos por el derecho" (19).

Por último, la tesis defendida por el maestro Néstor de Buen Lozano previene que: "En realidad debe distinguirse la huelga como derecho, de su ejercicio. El derecho de huelga consiste en la facultad de un grupo social de suspender el trabajo en una empresa o establecimiento. Su ejercicio constituye un acto jurídico en sentido estricto, dirigido a la producción de efectos materiales: la suspensión de labores. Integra la adecuada explicación de esta figura al destacar su fin mediato: presionar al patrón para obtener la satisfacción de un interés colectivo legítimo.

(18) Carreres, J. Jesús. *Op. cit.*, pp. 266 y 270.

(19) Cueva, Mario de la. "El Derecho...", op. 592-593.

La necesidad que tiene el Estado de encauzar las fuerzas sociales a efecto de impedir que alteren en su perjuicio el orden, lo ha llevado a convertir a la huelga en un acto complejo, en tales términos que el hecho social de la huelga exija la observancia de requisitos legales. Por ello es correcto afirmar, que la huelga es un derecho sometido a determinados requisitos, ésto, es, un derecho condicionado.

En cuanto a su titular, el derecho de huelga no es un derecho individual - de los trabajadores, sino un derecho de la clase trabajadora. Esto significa que su ejercicio no puede atribuirse a los trabajadores en particular, sino al grupo. No altera esta característica el hecho de que se requiera el acuerdo favorable de la mayoría, ya que, en última instancia, de conformidad con la reglamentación legal mexicana, ese acuerdo es confirmatorio, pero no presupuesto indeclinable para su ejercicio. En otras palabras: - La huelga, en cuanto conducta, es legítima independientemente, del apoyo mayoritario, ya que no incurre en responsabilidad el sindicato o la coalición minoritaria que la lleve a cabo.

En realidad el requisito de mayoría, cuya confirmación dependerá del proceso de calificación, funciona como condición. Ahora bien, para entenderlo mejor debe aclararse que no se trata de una condición suspensiva, sino de una condición resolutoria. Esta consiste en que la mayoría se declare en contra de la huelga. A partir de ese momento el derecho de huelga pierde su eficacia.

De acuerdo a lo expuesto, podemos concluir lo siguiente:

- a) Debe distinguirse entre el derecho de huelga y su ejercicio.
- b) El derecho de huelga es un derecho social y subjetivo, corresponde al grupo: sindicato o coalición, y no a los trabajadores considerados en su individualidad.
- c) El derecho de huelga está sometido a una condición resolutoria: el rechazo por la mayoría de los trabajadores.
- d) Como conducta, el ejercicio del derecho de huelga configura un acto jurídico en sentido estricto, ésto, es una manifestación de voluntad dirigida a la producción de efectos materiales, a la que la ley atribuye consecuencias jurídicas.
- e) La finalidad de la huelga es ejercer una presión sobre el patrón para - que pueda satisfacerse un interés colectivo legítimo" (20).

(20) Juan Luzardo, "Estatuto de Co. Cit.", pp. 798 a 799.

### 3. FINES SOCIALES DE LA HUELGA.

El objeto del derecho de huelga lo establece la fracción XVIII del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al regular que: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". Pretendiendo realizar un análisis jurídico del objeto del derecho de huelga consignado por la fracción XVIII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, encontramos que el primer obstáculo es definir la palabra objeto, ya que se trata de un término multívoco y se le contempla diversas acepciones, según las disciplinas a través de las cuales se estudia. Al respecto consideramos, para el quehacer que nos ocupa, que objeto es lo que sirve de materia o asunto al ejercicio de las facultades mentales y puede ser material o formal (21).

Otra cuestión que debe quedar establecida es que el objeto formal del derecho de huelga debe tener como finalidad aspectos laborales de carácter colectivo para los titulares de su ejercicio; es decir, si los trabajadores al ejercitar el derecho de huelga tienen por objeto perseguir fines distintos a los laborales, la huelga que se está ejercitando ya no queda encuadrada dentro del Derecho del Trabajo, sino dentro de otra situación jurídica distinta, es por lo consiguiente ejercicio ilícito del derecho de huelga y con efectos jurídicos contrarios a los establecidos por la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

En cuanto al objeto material del derecho de huelga, lo encontramos regulado por el Artículo 443 del Código Laboral vigente, al prevenir: "La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo". Precepto que, interpretado en recta lógica jurídica, faculta a los trabajadores para dejar de prestar el servicio para el cual fueron contratados, sin que esto implique responsabilidad jurídica para los trabajadores. Al respecto se presenta el problema de si están facultados los trabajadores para tomar las instalaciones de la empresa o establecimiento; consideramos que si bien el Artículo 443 de la Ley Laboral en ningún momento faculta a los trabajadores a la toma de las instalaciones de su centro de trabajo, tampoco existe precepto en la ley invocada que lo prohíba, habiendo que ceñirse por lo tanto al principio jurídico regulado por el Artículo 15 de la Ley Federal del Trabajo, que previene: "En la interpretación de las normas de trabajo se tomarán en consideración sus finalidades señaladas en los Artículos 2o. y 3o. En caso de duda, prevalecerá la interpretación más favorable al trabajador". O mayor abundamiento, lo previsto en el Artículo 17 del Código Laboral, al establecer la costumbre como fuente del derecho del trabajo.

(21) Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo IV, "Enciclopedia Jurídica", Editorial - Heliasca, S.P.A., Buenos Aires, Argentina, 1979, no. 608-610; Enciclopedia Jurídica - Ombra, Tomo XX, Editorial Triskill, S.A., Buenos Aires, Argentina, 1978, no. 599-613.

Por lo que respecta al contenido del objeto formal del derecho de huelga - que establece conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la - producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, al respecto lo consideramos como un objeto y, a su vez, una finalidad. Es un objeto del derecho de huelga cuando los trabajadores de una empresa determinada, al prever que existe un desequilibrio entre el capital y el trabajo; dentro de su misma empresa, ejercitan el derecho de huelga para restablecerlo y volver de esta manera al equilibrio que guardaban antes del conflicto. Pero es una finalidad del derecho de huelga, porque el capital y el trabajo, como factores económicos que son, están en constante equilibrio y desequilibrio; es decir, no hay una constancia o permanencia de equilibrio sino una variabilidad, pues están sujetos a factores económicos y políticos tanto nacionales como internacionales, y en esta medida el derecho de huelga será un instrumento de cambio constante para mejorar las condiciones de los servicios que prestan los trabajadores.

El problema adquiere diferente dimensión interpretativa cuando pretendemos desentrañar el objeto del derecho de huelga que tienen los trabajadores al servicio de los Poderes de la Federación y del Gobierno del Distrito Federal, pues si bien el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional en la -- fracción X faculta a los empleados públicos para ejercitar el derecho de - huelga, en ningún momento previene cuál será el objeto que persiga el ejercicio de este derecho. Ya que no se puede considerar como objeto de derecho de huelga de los trabajadores públicos al servicio de los Poderes de - la Federación y del Gobierno del Distrito Federal el principio que consagra la fracción citada: "Cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra, pues en todo caso este principio sería, en estricta lógica jurídica, el motivo, causa o fundamento lícito para el ejercicio del derecho colectivo, mas nunca el objeto que persigan al ejercitarlo.

Ahora bien, ante esta omisión constitucional el legislador ordinario está imposibilitado para reglamentar los motivos o supuestos para el ejercicio del derecho de huelga, concretándose en el Artículo 94 de la Ley Federal - de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963 a reproducir el mandato constitucional consignado en la fracción X y dejando a los Tribunales Federales de Conciliación y Arbitraje que califiquen la licitud o ilicitud del objeto perseguido por los servidores públicos al ejercitar el derecho de - huelga en cada caso concreto, como tribunales de equidad que deben ser.

Por lo que se refiere al objeto material, el Artículo 96 del Estatuto de - los Servidores Públicos vigente, previene que: "La huelga deberá limitar se al mero acto de la suspensión del trabajo".

En cuanto al objeto formal, consideramos necesario dejar precisado que para el supuesto del ejercicio del derecho de huelga de los empleados al servicio de los Poderes de la Federación y del Gobierno del Distrito Federal, el fin inmediato que persiga debe ser de carácter laboral y colectivo, ya que si el objeto de la huelga persigue fines diversos al de conseguir mejores condiciones de trabajo en forma colectiva, desvirtúa la esencia del derecho y rebasa la facultad contenida dentro del derecho de huelga protegido y tutelado por el Artículo 123 de la Constitución. Deberá entenderse que por objeto del derecho de huelga se considera el de conseguir el equilibrio de las condiciones colectivas de trabajo, armonizando los derechos -

colectivos del que los presta como del que los recibe.

En cuanto a la fracción X del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, es congruente que en un futuro se enmiende esta incongruencia constitucional y el legislador adicione el Título Sexto de la Ley Federal del Trabajo con un Capítulo VIII que regule el trabajo de los empleados públicos al servicio del Estado.

El primer problema que se presenta es por lo que respecta a la terminología, ya que el Artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo contiene el término objeto, cuando en lógica jurídica debió haber consignado el término motivos, como causa, razón o fundamento del ejercicio del derecho colectivo que se estudia. Pero comprendiendo el problema, consideramos que este desacierto terminológico tiene su origen en la consideración que al respecto hicieron las leyes de los estados, las que a su vez influyeron inconscientemente en la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, así tenemos que el Artículo 154 de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, del 14 de enero de 1918; el Artículo 155 de la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán del 25 de octubre de 1918; el Artículo 141 de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución de la República en el Estado de Coahuila, del 13 de octubre de 1920; el Artículo 173 del Código de Trabajo del Estado de Puebla, del 14 de noviembre de 1921; el Artículo 195 de la Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas del 12 de junio de 1926; el Artículo 115 de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 y párrafo 1o. del Artículo 4o. Constitucional en el Estado de Chiapas, del 5 de marzo de 1927; el Artículo 149 de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución General de la República en el Estado de Zacatecas, del 10 de junio de 1927; el Artículo 412 de la Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes, del 5 de marzo de 1928, y el Artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, fueron las que inicialmente equivocaron el término al introducir en su artículo la palabra objeto, cuando debió haber sido motivos heredando el error conceptual al legislador ordinario de 1970, creador de nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor.

En cuanto a la sistematización reglamentaria del objeto del derecho de huelga por el Artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, el maestro Mario de la Cueva nos relata la técnica empleada por la Comisión Redactora del Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1970 para la reglamentación de los motivos lícitos para el ejercicio del derecho de huelga: "Al llegar al Artículo 459, la comisión redactora del proyecto lanzó su mirada hacia el pasado para indagar cuáles fueron los sistemas que tuvieron a la vista los autores de las leyes de los estados, de los proyectos federales y de la ley de 1931 y encontró que los métodos para la reglamentación de la fracción XVIII del Artículo 123 eran tres: consiste el primero en la reproducción lisa y llana de la norma constitucional y dejar al arbitrio de las juntas de conciliación y arbitraje la decisión, en cada caso que se les presentara, si los huelguistas perseguían el restablecimiento del equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los derechos del trabajo y del capital. El segundo sería el señalamiento de las hipótesis en las cuales podían considerarse como el equilibrio entre los factores -

de la producción y la armonía entre los derechos del trabajo y del capital, lo cual excluiría el arbitrio de las juntas de conciliación y arbitraje. Finalmente, el tercero sería una especie de combinación de los dos primeros: se tomaría como base el segundo, pero se agregaría una fracción que permitiera a las juntas considerar otros casos análogos o de la misma importancia. Concluidos los cambios de impresiones se obtuvieron algunos puntos de vista comunes: el sistema primero había sido propuesto por las asociaciones patronales en la convención obrero empresarial de 1928, pero se hizo notar que era el método adecuado para los tribunales de equidad, que no gustan de normas rígidas, sino de una amplitud que permita buscar la justicia para cada conflicto, pero se respondió que el arbitrio judicial libre chocaba con la tradición nacional y con el principio de la seguridad jurídica, y por otra exigía una gran confianza del pueblo en los juzgados y una sabiduría probada, dos condiciones que no eran características de nuestros tribunales. El sistema segundo estaba en oposición con una sociedad y una economía en transformación permanente y con un derecho laboral en evolución continua; en esos momentos se recordaron que la reglamentación minuciosa de la fracción XVIII limitaría exageradamente el ejercicio del derecho de huelga y dañaría la naturaleza del derecho del trabajo, el cual, por esencia, repugna el excesivo legalismo. Parecía que la solución era el sistema tercero, pero los trabajadores, justificadamente se opusieron a la supresión del texto constitucional.

Regresó entonces la comisión al sistema de la Ley de 1931: la fracción primera sería una reproducción fiel de la norma constitucional y en las siguientes se colocarían las hipótesis relacionadas con las convenciones colectivas y algunas otras que se juzgaran convenientes o indispensables, pero no en una enumeración limitativa, sino enunciativa, pues, por una parte, el poder legislativo podría en cualquier momento, aumentar la lista y por otra las juntas de conciliación y arbitraje podrían así mismo incluir en la fracción primera las cuestiones no previstas y las que surgieran en el futuro.

En cuanto a los motivos o hipótesis lícitas para el ejercicio del derecho de huelga, el mismo maestro de la Cueva expone que: El Artículo 260 de la Ley de 1931 contenía cuatro fracciones: La primera reproducía la fracción XVIII del Artículo 123, la segunda otorgaba el derecho para obtener la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, la tercera señalaba su revisión al terminar el periodo de su vigencia, en los términos y casos establecidos en la Ley, finalmente, la fracción cuarta reconocía la huelga por solidaridad.

El precepto en cita, cuyas disposiciones pasaran a la Ley nueva, resultaba incompleto, ante todo, porque no contenía ninguna normación para los contratos-ley, consecuencia de que en aquellos años, la institución era simplemente un contrato colectivo celebrado por una mayoría de dos terceras partes de los trabajadores de una rama industrial y declarado obligatorio por la autoridad del trabajo, en tanto la Ley nueva le otorgó una autonomía y una sustantividad propias; por otra parte, la Ley de 1931 no pudo tener a la vista la distinción entre empresa y establecimiento.

El Artículo 450 de la Ley nueva, en su versión original, contenía seis -- fracciones, la primera de las cuales reproduce la fracción XVIII del Artículo 123 y las cinco restantes los casos firmes o indiscutibles de huelga. En el año de 1975 entró en vigor una fracción séptima resultado de la adición de ese mismo año del Artículo 399 Bis, que autorizó la revisión - anual de la parte del salario que se pague en efectivo" (22).

Ahora bien, pretendiendo analizar cada motivo o hipótesis en particular, - a la luz de la legislación y de la doctrina, desprendemos lo siguiente: Por lo que corresponde a la fracción I del artículo 450 de la Ley Laboral, que previene: "Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital" Al - respecto el Artículo 79, primer párrafo, de la Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango, del 14 de octubre de 1922, disponía: 'Será lícita una huelga siempre que sea pacífica y tenga por objeto el equilibrio de los beneficios del trabajador, en relación con los del capital, cuando se altere favorablemente en el mercado el valor de los productos industriales con tratados a precio infimo, y cuyas tarifas de pago el contrato expresa, y - el patrono se negare a cumplir esta obligación'. En cambio el Artículo -- 195, fracción III, de la Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas, del 12 de junio de 1926; el Artículo 115, fracción I de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 y párrafo 1o. del Artículo 4o. Constitucional en el Estado de Chispas, del 5 de marzo de 1927; el Artículo 145, fracción I, de la Ley - Reglamentaria del Artículo 123 en la Constitución General de la República en el Estado de Zacatecas, del 1o. de junio de 1927, y el Artículo 260, - fracción I, de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en lugar de reglamentar la disposición constitucional la reprodujo en sus mismos términos. Considere ramos en el mismo sentido que lo hace el maestro Néstor de Buen, 'que constituye un error evidente que la norma reglamentaria repita, en sus mismos términos, el precepto reglamentario' (23).

En cuanto a la fracción II del Artículo 450 del Código Laboral, que regula: "Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de - trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo puesto en el Capítulo III, del Título Séptimo. Al respecto nos adherimos al comentario que hace el maestro de Buen, al explicar - que: "La celebración del Contrato Colectivo de Trabajo constituye la finalidad más importante que puede perseguir la huelga. En realidad el contrato colectivo es el instrumento para crear el equilibrio, por lo que por ese medio se cumplen las dos causales de huelga más importantes" (23) (24).

La fracción III del Artículo 450 del Código Laboral, regula: "obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo"; al respecto consideramos atinada la observación que hace el maestro De Buen Lozano a esta hipótesis, cuando dice que:

(22) Nueva, Mario de la. "El Nuevo...", pp. 527 a 529 y 530.

(23) Buen Lozano, Néstor de. "op.cit.", pp. 731-735.

(24) Guerrero, Enrique, Op.cit., p. 347.

"El problema aquí adquiere características diferentes, en la medida que no depende de la voluntad de un solo patrón el pactar un contrato-ley o revocarlo. De hecho, la intervención de una convención constituye un elemento que desvirtúa la presión sindical al grado que ésta pudiese resultar francamente indiferente. De nada sirve en realidad presionar a un patrón del que no depende el resultado que se pretende obtener" (25).

La fracción IV, del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, establece: "Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado"; al respecto el maestro De la Cueva previene que: "La fracción cuarta trata conjuntamente del cumplimiento del contrato colectivo ordinario y del contrato-ley, pero aclara que la huelga debe limitarse a las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado" (26). Por su parte el maestro De Buen Lozano considera que: "En la fracción IV del Artículo 450 se con-signa este objeto de la huelga cuya característica esencial es que se condici-ona, aparentemente, al hecho de que el contrato hubiese sido violado.

En realidad hay que distinguir dos situaciones diferentes: si se pretende plantear una huelga procedente, bastará que se invoque la violación y que ésta sea de naturaleza colectiva, para que quede cumplido el requisito de fondo. Por el contrario, para que la huelga sea imputable, será preciso que efectivamente se haya violado el contrato en un aspecto colectivo.

En relación a esta causal se producen situaciones curiosas. Si la violación es cierta y por su naturaleza no remediable (v.g., la empresa no facultó al sindicato un salón para la celebración de una asamblea, a pesar de estar obligada a ello por mandato del contrato colectivo), es obvio que la huelga carecerá de objeto. Ello lleva a la necesidad, desde el punto de vista sindical, de convenir el pago de penas cuando tratándose de una obligación de hacer o de dar en determinado tiempo, el patrón no cumple.

La huelga por cumplimiento es especialmente interesante dado que para su calificación sólo puede tener en cuenta la naturaleza de la causal invocada y no que sea cierta o falsa, ni las circunstancias en que supuestamente se produjo el motivo de huelga. Ello inhibe en alguna medida la defensa patronal cuando el sindicato, de mala fe plantea una huelga de objeto legal pero falso. La existencia de la huelga será obviamente declarada y el sindicato podrá abstenerse de pedir la inmutabilidad, pero ciertamente la amenaza de una prolongada suspensión de labores llevará al patrón a transigir en relación a los verdaderos fines perseguidos por el sindicato o sus directivos" (27).

La fracción V del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo vigente, dispone: "Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades"; comenta el maestro De la Cueva, sobre este motivo -

(25) Buen Lozano, Tratado de D. cit., p. 756.

(26) Cueva, Mario de la. "El 'Nuevo...'", p. 630.

(27) Buen Lozano, Tratado de D. cit., p. 737.

que: "La fracción quinta no existía en la Ley de 1931 pero se reconoció la legitimidad de la huelga a fin de fortalecer el derecho de los trabajadores a la participación en las utilidades de la empresa" (28). Por su parte, el maestro De Buen Lozano considera que: "En la fracción V del Artículo 450 - se incluye una de las causales de huelga más controvertidas.

Lo importante sin embargo, es discriminar cuáles son las disposiciones legales cuya violación puede generar la huelga. A ese propósito, insistir - en que sólo podrán invocarse las normas que establezcan obligaciones patronales correlativas de derechos colectivos, v.gr., la entrega de la copia - de la manifestación anual o la exhibición de los anexos; la constitución - de la comisión mixta y la entrega a ésta del material necesario para que pueda rendir su dictamen. Por el contrario no serán motivo de huelga las violaciones de derechos individuales, así sean tan importantes como, - el cobro de la participación personal" (29).

En cuanto al maestro Equerio Guerrero, considera que: "En la Ley actual se incluyó la fracción V que señala como causal de huelga exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades. La redacción es tan amplia que podría prestarse a la comisión de muchos abusos ya que, en materia de participación de utilidades, la Ley señala una serie de obligaciones patronales previas a la entrega de las cantidades de dinero correspondientes.

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

Creemos que es indispensable recordar, para aplicar este precepto, lo que hemos dicho sobre la coordinación que debe existir entre la fracción I y - las otras fracciones del Artículo 450, o sea, que solamente la abstención o negativa del patrón para cumplir el mandato relativo a la participación de utilidades puede generar un desequilibrio entre los factores de la producción y solamente en tal supuesto procede considerar el nacimiento del - derecho de huelga para los trabajadores" (30).

La fracción VI del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo dispone: -- "Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las - fracciones anteriores". Consideramos que esta causal del ejercicio del - derecho de huelga es discutible desde el punto de vista doctrinal, pues implica un rompimiento directo con el derecho de huelga consignado por la - Constitución y reglamentado por la Ley Federal del Trabajo, al tener naturaleza, objeto y finalidad distintos, y procedimientos para su ejercicio, diferente de la huelga que estudiamos. Al respecto el maestro Mario de la - Cueva, establece que: "La huelga por solidaridad es la suspensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa, los cuales, sin tener conflicto con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores de otra empresa que sí están en conflicto con su patrono y presionar a éste para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales.

Los requisitos de la huelga por solidaridad no están determinados específicamente.

(28) Cueva, Mario de la. "El Derecho...", p. 530.

(29) Buen Lozano, Maestro de. "Derecho...", p. 747-748.

(30) Guerrero, Enrique. "Derecho...", p. 353.

canente en la ley, salvo sus modalidades particulares, comparte, en términos generales, los consignados en el capítulo sobre la huelga. De cualquier manera, señalarse podrían los siguientes:

- a) los trabajadores solidarios no persiguen un fin propio, sino apoyar a uno ajeno; por tanto, no se busca resolver un conflicto en el que se es uno de los actores, sino testimoniar simpatía y solidaridad hacia otro grupo de trabajadores y presionar pronta y favorablemente solución;
- b) la huelga por solidaridad presupone la existencia de otra huelga, por consiguiente, estamos ante una huelga principal y una subsidiaria;
- c) su finalidad debe ser pura, por lo tanto, los trabajadores de una empresa no podrían emplazar a su patrono por revisión o incumplimiento de contrato colectivo y apoyar a la vez a los trabajadores de otra empresa
- d) Los huelguistas solidarios están obligados a respetar los requisitos de fondo, de forma procesales, impuestos por la Ley a todas las huelgas: objeto, mayoría de los trabajadores de la huelga solidaria en la empresa a la que pertenecen; forma escrita y requisitos del emplazamiento; y respeto y cumplimiento de los deberes del período de pre-huelga.
- e) El período de pre-huelga no tiene por finalidad discutir los problemas planteados a la empresa principal, sino procurar que no se llegue a la huelga solidaria y, además, dar oportunidad al patrono para que evite los daños consiguientes, hasta donde sea posible.
- f) Los trabajadores solidarios deben respetar las disposiciones de los Artículos 466 y 467, que rigen la suspensión de las actividades.
- g) La terminación de la huelga principal o su declaración de ilicitud, pone fin automáticamente a la subsidiaria; espero, la declaración de inexistencia de ésta o de su ilicitud o levantamiento por arreglo con el patrono, no afecta a la primera.

El problema de los salarios caídos de los trabajadores solidarios, está contemplado por el Artículo 470 de la Ley nueva: "En ningún caso será condenado el patrono al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga solidaria". Aparentemente, el precepto se refiere al patrono principal, pero no creemos siquiera posible se planteara la existencia de que el patrono donde estalló la huelga por solidaridad, pague los salarios caídos de sus trabajadores.

No conocemos ninguna legislación que haya elevado la huelga por solidaridad a la categoría de un acto jurídico protegido por el derecho, en caso necesario, con la ayuda de la fuerza pública, lo que no es, por sí mismo, una sentencia de injustificación.

La doctrina obrera fundó la huelga por solidaridad en la teoría de la unidad y responsabilidad solidaria de cada una de las clases sociales frente a la otra. Con base en esta idea, el movimiento sindical afirma que los trabajadores deben unirse y apoyarse los unos a los otros en la lucha social contra el capital: cada huelga es una lucha parcial del proletariado

que debe apoyarse y defenderse por todos los trabajadores y por todos los sindicatos. La generalización de la huelga" (31).

Por su parte el maestro Néstor de Buen considera que: "Si se intentara en contrar una disposición de corte revolucionario en la Ley Federal del Trabajo, sólo podría invocarse la fracción VI del Artículo 450 que establece -- como objeto de la huelga 'Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores'. En realidad esta norma autoriza la huelga por solidaridad, eminentemente embativa y antecedente directo de la huelga general, que es esencialmente política y antigubernamental" (32).

Al respecto el maestro Barajas Montes de Oca comenta que: "Se ha pretendido identificar la huelga por solidaridad con la huelga política o la huelga revolucionaria. En realidad carece de los atributos de una y de otra; respecto de la primera porque el objetivo en ella no es presionar a la clase patronal sino al gobierno de un Estado, para que actúen en función de determinados intereses que por regla general no son de índole laboral; respecto de la segunda porque se estima que en el marco de un estado de derecho cualquier actitud de un grupo de presión como podría serlo la clase trabajadora actuando de modo general y conjunto, implica una exigencia arbitraria frente al poder público legalmente constituido para obligarlo a la adopción de una determinada conducta social o económica" (33).

El maestro Guerrero argumenta: "La huelga por solidaridad es un arma de tipo político que se ha empleado como medio para combatir a los gobiernos en un país determinado. El escalonamiento de las huelgas puede conducir a un país, a un estado de anarquía que se traduce en una verdadera subversión" (34).

En cuanto a la fracción VII, del Artículo 450 de la Ley del Trabajo vigente, que manda "Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los Artículos 399 bis y 419 bis", el maestro De la Cueva comenta al respecto que: "la fracción séptima decretó la firmeza o indiscutibilidad de la huelga para exigir la revisión anual de los salarios en efectivo fijados en las convenciones colectivas" (35).

Por su parte, el maestro Barajas opina: "desde la legislación de 1931 la revisión periódica del salario a través de dos mecanismos jurídicos: las Comisiones Nacional y Regional de los Salarios Mínimos y el planteamiento que sobre el particular deben contener los contratos colectivos, han elevado a la conciencia patronal la necesidad y conveniencia de evitar la huelga siempre que las pretensiones obreras estén ajustadas a una tasa económica congruente con el estado financiero del país. Establecido en el Artículo 47 de dicha ley que el monto de los salarios ha de quedar fijado en los contratos colectivos, principio que se ha repetido en la fracción VI del -

(31) Cueva, Mario de la. "El Nuevo...", p. 930-931

(32) Buen Lozano, Néstor de. Op.cit., p. 799

(33) Barajas Montes de Oca, Santiago. Op.cit., p. 45-46

(34) Guerrero, Enrique. Op.cit., p. 354

(35) Cueva, Mario de la. "El Nuevo...", p. 631

Artículo 94 de la Ley vigente, no ha sido extraño en nuestro sistema legal el hecho de que entre los objetivos de la huelga se haya consignado el de exigir esta revisión de los salarios. En lo que sí ha habido fuerte oposición ha sido en la adición que se hiciera durante el régimen del licenciado Luis Echeverría como Presidente de la República, para permitir la revisión del salario anualmente; ello se ha traducido entre nosotros en la -- causal más frecuente para el emplazamiento a huelga" (36).

Ahora bien, por lo que hace a los motivos del derecho de huelga de los trabajadores al servicio del Estado, el Artículo 94 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, de 1963, dispone que: "Los trabajadores podrán hacer uso del derecho de huelga respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el Apartado "B", del Artículo 123 Constitucional" (37).

#### 4. TITULAR DE LA HUELGA.

Si bien el problema que implicó doctrinalmente la titularidad de la huelga fue materia de debates apasionados, en la actualidad los tratadistas mexicanos no le dan ninguna importancia al considerarse cuestión resuelta por nuestra Ley Federal del Trabajo en vigor, ya que los Artículos 440 y 441 de la Ley Laboral prescriben:

Artículo 440.- "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores", y

Artículo 441: "Para los efectos de este Título, - los sindicatos de trabajadores son coaliciones - permanentes".

De donde se interpreta que el titular del derecho de huelga son los sindicatos, pues por ley son coaliciones permanentes, y pueden de esta manera - cumplir con sus altos fines encomendados.

Consideración que permitió, según el maestro De la Cueva, que los sindicatos titulares de los derechos y acciones colectivas presenten el emplazamiento a huelga, concurren a las audiencias de conciliación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dirijan la suspensión de los trabajos y actúen en el incidente de calificación de la huelga en defensa de los intereses y derechos del trabajo. (38). Es por lo que consideró el legislador ordinario en el Artículo 923 del Código Laboral que no se diera trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no se ha presentado por el - sindicato titular del contrato colectivo de trabajo o administrador del - contrato-ley.

Si legalmente se puede considerar que la cuestión de la titularidad de la huelga es problema del pasado, doctrinalmente tal parece que no, pues lo - que corresponde al maestro Cavazos Flores, considera que: "El titular del

(36) *Supra* citados de Don. Santiago. *Op.cit.*, p. 45.

(37) Cavazos Flores, Baltazar. *Op.cit.*, pp. 318-319.

(38) Cueva, Mario de la. "El Nuevo..." p. 512.

derecho de huelga no es ni el trabajador individualmente considerado, ni tampoco los sindicatos, sino la coalición de trabajadores" (39), tesis que doctrinalmente se puede considerar como dominante en el medio jurídico mexicano.

En cuanto al maestro Mario de la Cueva, después de desarrollar una exposición documentada del problema, concluye "expresando que los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras" (40).

Por nuestra parte consideramos que la titularidad de la huelga reside esencial y originariamente en los trabajadores colectivamente cuando éstos persiguen intereses comunes de carácter laboral y guardando relación con el sujeto pasivo, pues son los únicos que tienen el derecho de modificar, -- cuando existe motivo suficiente, las condiciones de trabajo que los une ya con el patrón, patronos, institución o Estado, según la relación de trabajo que ostenten. Por otro lado, si bien la titularidad de la huelga reside en los trabajadores colectivamente, el ejercicio del derecho se concreta a través de sus representantes, como acertadamente lo dice el maestro De la Cueva, como la voluntad de las mayorías trabajadoras.

#### 5. REQUISITOS DE LA HUELGA.

Al respecto, el maestro De Buen Lozano cuestiona que nuestra Ley Federal del Trabajo entienda que la huelga es un acto jurídico, en el sentido tradicional del término, es decir, una manifestación de voluntad dirigida a la producción de determinados efectos de derecho, y dentro de esta tesis, se plantea que el acto jurídico huelga requiere para su existencia que se produzcan ciertos requisitos que, de esa manera, alcanzan la categoría de elementos esenciales o estructurales, y su omisión, de acuerdo a la misma tesis, producirá la inexistencia de la huelga. (41).

Los requisitos de la huelga, según la corriente dominante, son tres: Requisitos de Forma, Requisitos de Mayoría Obrera, y Requisitos de Fondo.

Por lo que corresponde a los requisitos de forma, la licenciada Ana María López Pangel considera que el Artículo 929 del Código Laboral señala los siguientes:

- a) Presentación ante la Junta del pliego de peticiones, por duplicado, dirigido al patrón para que se le haga llegar a éste en el domicilio que para el efecto se señale.
- b) Se expresarán concreta y claramente los objetivos que se pretenden y el propósito de ir a la huelga si los mismos no son satisfechos.
- c) Se señalará el día y hora en que estallará la huelga o el término de pre-huelga.

(39) Cuevas Flores, Salazar. Op.cit. p. 309

(40) Cueva, Mario de la. "El Asoci...", p. 513.

(41) Buen Lozano, México de. Op.cit., p. 877.

- d) El emplazamiento a huelga deberá hacerse con seis días de antelación a la suspensión de labores, y diez días tratándose de servicios públicos.
- e) Si se solicita revisión del contrato colectivo de trabajo, la misma - deberá hacerse, por lo menos, con sesenta días antes del vencimiento - del contrato y tratándose de revisión salarial debe solicitarse con - treinta días previos al vencimiento.
- f) Si se solicita la revisión del Contrato-ley, la misma debe presentarse con una anticipación de cuando menos noventa días, y de sesenta días - tratándose de revisión salarial.
- g) Legitimación procesal de quien presenta el pliego de peticiones (42).

Por su parte, el maestro Castorena indica que los requisitos de forma tienen su origen en la prescripción constitucional, y si no se hacen del conocimiento del patrón, previamente, la existencia del conflicto colectivo, - las peticiones de los trabajadores para solucionarlo y la decisión de ir a la huelga, el derecho otorgado para solucionar esa clase de conflictos no se configura. Pues, indica el maestro, el patrón es la persona llamada a darle solución al conflicto, y no podría hacerlo si no se hacen de su conocimiento las peticiones de los trabajadores; tampoco las autoridades estarían en la posibilidad de conciliar o de juzgar, llegado el caso, sin el planteamiento previo del problema.

Estas son las razones por las que se impone la formalidad de expresar por escrito al patrón o colectivamente a los patrones, el objeto de la huelga, las peticiones a satisfacerse, la decisión de ir al movimiento si no se satisfacen, y el plazo que se concede para declararla, el cual se computa a partir del emplazamiento y precisando el día y la hora de la suspensión de las labores (43).

El maestro Mario de la Cueva considera que: "La fracción I del Artículo - 452 de la Ley Federal del Trabajo, ratifica lo que llamamos elementos esenciales del emplazamiento, si bien habla de tres: peticiones, propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y el objeto que se persigue, requisito a este último que parece una repetición innecesaria, pues el objeto de la huelga es la satisfacción de las peticiones.

Creemos que vale la pena presentar una breve exposición de los requisitos formales, que debe satisfacer el escrito de emplazamiento a huelga:

- a) Toda petición tiene que dirigirse al patrono.
- b) Los emplazantes deben concretar sus peticiones, pues no es posible -- aceptar o rechazar lo que no se conoce.
- c) Se mencione el objeto de la huelga.
- d) El escrito de emplazamiento ha de contener el anuncio de que si no se aceptan las peticiones, se acudirá a la huelga" (44).

(42) "Tratado de Derecho Procesal del Trabajo".

(43) Castorena, J. Jesús. *Op.cit.*, p. 307.

(44) Cueva, Mario de la. "El Huelga...", pp. 515-516.

Por su parte el maestro De Buen Lozano se concreta a hacer algunas observaciones a las consideradas ya al ~~comienzo~~ hace el maestro de la Cueva, en los siguientes términos: De la Cueva sostiene, con relación al requisito de forma, que no deben confundirse las peticiones concretas de los trabajadores con el objeto de la huelga. Precisamente, indica el maestro De Buen, que en la Fracción I, del Artículo 452 de la Ley Laboral se pone de manifiesto esa opinión cuando se indica que el escrito de emplazamiento deberá contener la formulación de las peticiones y deberá expresar, además, el objeto de la misma.

Para De la Cueva, sigue cuestionando el maestro de Buen, el objetivo de la huelga se satisface indicando, simplemente: "que se busca la celebración, revisión o cumplimiento de un contrato colectivo o el equilibrio entre los factores de la producción; y agrega: "pero éstas no son las peticiones de los trabajadores; éstas son las exigencias, los deseos de los trabajadores, el contenido del nuevo contrato colectivo, o las violaciones cometidas por el patrono" e indica el maestro de Buen, "nos parece que esta distinción puede ser peligrosa, en la medida que atribuye al emplazamiento un carácter casi sacramental".

No bastará pedir, a ejemplo, la firma de un contrato colectivo de trabajo si no se acompaña el proyecto, pero tampoco habrá de considerarse que no se expresa la finalidad de la huelga si se omite la referencia a la fracción aplicable del Artículo 450 de la Ley Laboral, cuando del contexto del emplazamiento claramente se desprende su finalidad (45).

Por lo que sustenta al requisito de mayoría obrera, el insigne maestro Mario de la Cueva y de la Rosa, define: "Entendemos por mayoría obrera la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos como resultado de una acción de huelga".

Y explica lo que debemos comprender por mayoría de trabajadores en cada empresa o establecimiento, como el principio, indudable a la luz de las disposiciones legales que hemos citado, que reclaman alguna determinación: si la huelga afecta a uno o varios establecimientos la mayoría debe darse en cada uno de ellos, pero si tiene un carácter general, esto es, se extiende a toda la empresa, la mayoría ha de computarse sobre el total de los trabajadores, independientemente de que no se obtengan en alguno de los establecimientos; la razón de la diferencia consiste en que, en la primera hipótesis, la huelga se concreta en partes determinadas de la empresa, mientras que en la segunda se refiere al conjunto de la comunidad de trabajo.

En cuanto a la relación de trabajo, base de los derechos de los trabajadores, expone el citado publicista que la exigencia a que se refiere este rubro resulta evidente pues no puede siquiera concebirse una huelga por quienes no son trabajadores de una empresa, y está expresada claramente en el Artículo 451, fracción II, de la Ley: "La suspensión del trabajo ha de realizarse por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento". En consecuencia, en el incidente de calificación de existencia o --

(45) Buen Lozano, *Manejo de Negocios*, p. 508.

inexistencia de la huelga, tanto el sindicato como el empresario podrán - objetar a las personas que en su concepto no sean trabajadores.

En relación a los trabajadores con derecho a integrar la mayoría obrera, - indica el jurista de referencia, que dentro de la vigencia de la Ley Federal del Trabajo de 1931 se discutieron numerosas cuestiones, pero no existió doctrina ni jurisprudencia más o menos definidas (46).

Por su parte, el doctor Néstor de Buen comenta que en los Artículos 451, - fracción II y 459 fracción I de la Ley Federal del Trabajo, se señala que la huelga es un derecho de las mayorías laborantes, y así tenemos que:

Artículo 451.- Para suspender los trabajos se requiere:  
II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento...

Artículo 459.- La huelga es legalmente inexistente si:  
I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el Artículo 451, -- fracción II".

Agrega el citado publicista que se plantea uno de los problemas más interesantes de la huelga, ya que partiendo del supuesto de que el movimiento de huelga se produjo oportunamente, se pone en tela de juicio, en el procedimiento de calificación, el hecho de que la mayoría lo haya apoyado. Por lo que considera que este concepto de mayoría obrera es relativo. Al tratar del recuento de los trabajadores, como prueba total en el incidente de calificación de la huelga, veremos que la mayoría se determina con apego a - reglas particularísimas que exigen se ubique el fenómeno en una determinada etapa del conflicto, esto es, la fecha de presentación del emplazamiento de huelga. Sin embargo, el hecho es que, a través de esta exigencia de mayoría absoluta, los sindicatos gremiales se han visto en difícil situación, ya que, siendo habitualmente minoritarios, sólo podrán hacer efectivo el derecho de huelga con el apoyo de otros trabajadores (47).

Ahora bien, por lo que se refiere al requisito de fondo de la huelga, la - licenciada López Rangel considera sustancialmente los siguientes:

- a) Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción.
- b) Obtener del patrón la celebración del contrato colectivo de trabajo o exigir su revisión.
- c) Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley por haberse violado.
- d) Obtener del patrón la celebración del convenio para la administración del contrato-ley en la fuente de trabajo de su propiedad.
- e) Exigir el cumplimiento de las disposiciones sobre participación de - utilidades.
- f) Apoyar otra huelga.

(46) Buen Lozano, *Wistor de. Op.cit.*, p. 808.

(47) Buen Lozano, *Wistor de. Op.cit.*, pp. 808-809.

g) Exigir la revisión de los salarios contractuales.

Además, agrega la citada licenciada que es un requisito más de fondo para que el movimiento de huelga sea existente el que se lleve a cabo por la mayoría de los trabajadores (48).

Por su parte, el maestro Castorena estima que: "Los requisitos de fondo - del derecho de huelga, son la mayoría de trabajadores y el objeto" (49).

En cuanto al maestro De Buen, adreca necesario precisar que dentro del - contexto del concepto "requisitos" los de fondo se cumplen sólo en función de que los trabajadores coaligados hagan constar que se ha producido alguna de las hipótesis consignadas en el Artículo 450 de la Ley que regula la materia, sin que sea necesario que, en la realidad, los hechos fundatorios sean ciertos; es decir, podrá entenderse cumplido el objeto de la huelga - con tal de que se mencione a qué motivo se refiere, ejemplo: exigir el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo, aun cuando dicho contrato no hubiese sido violado.

Esto que a primera vista parece absurdo, comenta el citado tratadista, encaja con el concepto de huelga como instrumento de presión, que pudiéndose ejercer de esa manera, sólo a efectos de su calificación, perderá toda justificación económica para los trabajadores si en la imputabilidad no se comprueba que son ciertos los hechos invocados y además suficientes para justificar el conflicto (50).

Por último, el maestro Jesús Castorena breviene que el ejercicio de la - huelga sin satisfacer los requisitos de fondo y forma establecidos en la - Ley Laboral trae aparejada su inexistencia, calificación que será declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje competente que intervenga en la entrega del escrito de emplazamiento, a menos que se hubiere declarado incompetente, en tal supuesto, el conocimiento del asunto corresponde a la Junta que designen los huelguistas (51).

Al respecto, el doctor Víctor de Buen cuestiona la tesis sustentada por el maestro De la Cueva de que los requisitos de forma, mayoría obrera, y de - fondo, son elementos esenciales del acto jurídico huelga, y la falta de - cualquiera de ellos determinará, conforme a esta tesis, la inexistencia. En consecuencia el citado maestro analiza la naturaleza de los requisitos indicados y considera que en primer término se debe considerar un hecho: - "la huelga es la suspensión temporal de las labores, decretada por una coalición de trabajadores".

Los requisitos de la huelga atienden a dos situaciones diferentes, a saber: primero, importa un valor formal, es decir, el emplazamiento a través de - la autoridad que expresa peticiones concretas, se trata lógicamente de un acto preliminar en el que se anuncia el propósito de suspender el trabajo si el patrón no accede a lo pedido, en esa medida se trata de un presupuesto, éste es, de un acto previo al hecho mismo de la huelga que otorga a - ésta una condición de juridicidad, si no se cumple, la huelga será un acto

(48) "Territorio de Derecho Procesal del Trabajo", p. 137.

(49) Castorena, J. Jesús, Op.cit., p. 376

(50) Buen Lozano, Víctor de, Op.cit., pp. 411-412.

(51) Castorena, J. Jesús, Op.cit., p. 370

social real y trascendente, pero jurídicamente vinculante; en cambio, para el otro, el requisito de mayoría opera de manera diferente, pues en la realidad no es la mayoría un requisito para la huelga, sino contrariamente, es la manifestación de la mayoría en sentido opuesto a la huelga lo que determina su improcedencia y por ende que pierda su eficacia y se trate de una condición resolutoria.

Por último, la huelga, como conducta colectiva, puede satisfacer los tres requisitos exigidos por la Ley Laboral y, sin embargo, ser también improcedente; ejemplo: cuando la huelga estalla antes o después del día y hora señalados en el aviso de emplazamiento o cuando se lleva a cabo en locales o establecimientos no determinados previamente. Es decir, se pone de manifiesto que la huelga como conducta debe producirse dentro de un cauce jurídico concreto, esto es, el emplazamiento a huelga marca límites temporales y territoriales que deben cumplirse por los trabajadores y que, además, vinculan al patrón, quien respetará esos límites (52).

#### 6. CRITERIOS CLASIFICATORIOS DE LA HUELGA.

Las diversas categorías de huelgas que nosotros consideramos más destacadas en nuestra legislación nacional son las siguientes:

La primera y más importante distinción de huelga es la contenida en los Apartados "A" y "B" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, al considerar la fracción XVII del Apartado "A" que las leyes reconocerán como un derecho de los obreros las huelgas, y la fracción X, del Apartado "B", que los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión y del Gobierno del Distrito Federal podrán hacer uso del derecho de huelga.

Esta primaria división, vista superficialmente, pudieran ser objeto de innumerables controversias e inclusive su estudio materia de tesis particular, pues tal pareciera que estamos estudiando dos categorías de huelga de diversa naturaleza y finalidad, cuando que sustenta esta clasificación, siguiendo criterios precisos, es la distinta naturaleza de quien se beneficia con el servicio.

Como consecuencia de lo considerado con antelación, otra clasificación sería por las leyes que regulan la huelga, y así tenemos que la Ley Federal del Trabajo prevé esta institución laboral en su título octavo, Capítulos I y II, Artículos 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 451, 452, 455 y 469, y a partir del 4 de enero de 1980, por decreto publicado en el "Diario Oficial", fueron derogados los siguientes Artículos: 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 460, 461, 463, 464, 465, 467, 468, 470 y 471, para ser adicionada la Ley Laboral, en la misma fecha, en el Título Catorce, con un Capítulo XX conteniendo los siguientes Artículos: 920, 921, 922, 923, 924, 925, 926, 927, 928, 929, 930, 931, 932, 933, 934, 935, 936, 937 y 938; asimismo, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, comprende a

(52) Juan Lopez, *Tratado de Op.cit.*, pp. 810-811.

la huelga en su Título Cuarto, Capítulos III y IV, artículos 92, 93, 94, - 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108 y 109.

Otra clasificación de huelga, que consideramos relevante para nuestro estudio, es por los motivos que la originan.

Así tenemos que, por un lado, el Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo comprende siete causales que dan origen al ejercicio de la huelga, y - que son:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia de conformidad con lo - dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores, y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los Artículos 399 bis y 419 bis.

Por otro lado, el Artículo 94 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece como motivo que faculta a los servidores públicos para ejercitar la huelga cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que consagra el Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional.

Otra clasificación de huelga sería por el tipo de actividad que afecta. - Del texto de la fracción XXXI, Apartado "A" Constitucional, se interpreta que las huelgas que se susciten en las ramas: textil; eléctrica; cinematográfica; hulera; azucarera; minera; metalúrgica y siderúrgica; de hidrocarburos; petroquímica; cementera; calera; automotriz; química; celulosa y - papel; de aceites y grasas vegetales; de alimentos industrializados; ferro carrilera; maderera básica; vidriera y tabacalera; también las empresas - que sean administradas en forma directa o descentralizadas por el Gobierno Federal; aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, y aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en aguas - territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la - nación, asimismo la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, serán de la competencia exclusiva de las autoridades federales; y por exclusión, todas aquellas huelgas que no afecten actividades encomendadas - por ley a la federación, serán de la competencia local o estatal.

Otra clasificación de huelga, que consideramos importante para nuestro estudio, es por su extensión.

Al respecto, si bien la Ley Federal del Trabajo dispone en el Artículo 442 que la huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos, marcando la diferencia en lo que podríamos considerar como huelgas parciales y huelgas de empresa. Comprendiendo como huelga parcial la suspensión de labores llevada a cabo por los trabajadores, de una o varias unidades técnicas, que como sucursales, agencias u otras formas semejantes sean parte integrante y contribuyan a la realización de los fines de la empresa. Como huelga de empresa, la suspensión de labores llevada a cabo por los trabajadores, en la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios.

Por otro lado, de la interpretación del Artículo 350, fracciones III y IV, del Código Laboral, se puede interpretar que pueden existir huelga industrial y huelga Nacional de industria. La huelga industrial se considera, como la suspensión del trabajo llevada a cabo por los trabajadores que prestan sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial. Como huelga nacional de industria, la suspensión del trabajo llevada a cabo por los trabajadores que prestan sus servicios en varias empresas de la misma rama industrial instaladas en dos o más entidades federativas, considerándose a ésta como una verdadera huelga general de índole laboral por la forma en que puede afectar al servicio, así como por la presión que ejercería en demanda de sus pretensiones, sobre la parte patronal.

En cuanto a la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, el Artículo 94 consiente que los servidores públicos ejerciten la huelga en una o varias dependencias de los Poderes Públicos. Pudiéndose equiparar la huelga en una dependencia a la huelga de empresa, y la huelga en dos o más dependencias del Gobierno Federal a la huelga industrial.

Otra clasificación de la huelga es por la calidad del titular del derecho. Así primeramente, tenemos que el Primer Párrafo del Apartado "A" del Artículo 123 de la Carta Magna comprende como trabajadores a los obreros; jornaleros; empleados domésticos; artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo. Por su parte la Ley Federal del Trabajo, además de los enumerados por el primer párrafo del Apartado "A", considera como trabajadores a los de los buques; trabajadores de las tripulaciones aeronáuticas; trabajadores ferroviarios; trabajadores de autotransportes; trabajadores de servicio público en zonas bajo jurisdicción federal; agentes de comercio y otros semejantes; deportistas profesionales; trabajadores actores y músicos; trabajadores a domicilio; trabajadores de hoteles, restaurantes, bares y otros establecimientos análogos; trabajadores de industrias familiares; trabajadores médicos residentes en período de adiestramiento en una especialidad y trabajadores de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por Ley.

Por otro lado, el primer párrafo del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional considera como trabajadores a los que están al servicio del Estado.

Ahora bien, dentro de lo que regulan la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se encuentra una clasificación digna de traer a examen, que es la de los trabajadores de confianza, representantes directos del patrón o del Estado respectivamente, frente al trabajador que tentativamente podríamos designar ordinario.

Si bien la Ley Federal del Trabajo no precisa en ningún artículo la calidad de trabajador que pretendemos examinar, como sí lo hace la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado en su Artículo 4, al regular que los trabajadores se dividen en dos grupos: de confianza y de base; situación que a la luz de los Artículos 8 y 9 de la Ley Federal del Trabajo se interpreta tal supuesto, pues al precisar el Artículo 9 de la Ley Laboral que la categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones, consideramos que, por exclusión cuando la naturaleza de las funciones no sea de confianza, serán trabajador ordinario. Aclarando que por trabajador ordinario entendemos toda relación o contrato de trabajo que de origen a un trabajo personal subordinado.

Ahora bien, cuestionando lo regulado por el Artículo 4 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que divide en dos calidades el trabajo burocrático en funciones de confianza y funciones de base. Término "base", con el que se pretende comprender a todos los trabajadores temporales, situación con la que no comulgamos, en razón de que son trabajadores que no tienen los mismos derechos que los de base, pero para el supuesto de una huelga de los trabajadores al servicios del Estado, los trabajadores temporales sí formarán parte para la declaración de huelga a la que se refiere la fracción II del Artículo 99 de la Ley Burocrática.

Por último, otra clasificación de huelga digna de considerar, es por el órgano jurisdiccional competente para dirimirlo.

Al respecto la fracción XX, del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, dispone que los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno. Por su parte, la Ley Federal del Trabajo establece en sus Artículos 604 y 621 la competencia jurisdiccional a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para conocer y resolver los conflictos de trabajo que se presenten entre el capital y el trabajo.

"Artículo 604. Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre los trabajadores y patronos, solo entre aquellos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el Artículo 600, fracción IV".

Artículo 621. Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje funcionarán en cada una de las Entidades - Federativas. Les corresponde el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que no sean de la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje".

Por su parte, la fracción XII del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, manda que los conflictos colectivos serán sometidos a un Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, integrado según lo previsto en la Ley reglamentaria; con la excepción de los conflictos entre el Poder Judicial de la Federación y sus servidores, que serán resueltos por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 - Constitucional, dispone en la fracción II del Artículo 124 que el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje será competente para conocer de los - conflictos colectivos que surjan entre el Estado y las organizaciones de - trabajadores a su servicio.

#### 7. TERMINACION DE LA HUELGA.

Entendemos por terminación de la huelga, según el maestro De la Cueva, -- "el acto de voluntad, bilateral o unilateral, o el laudo de la Junta de - Conciliación y Arbitraje, que resuelve el fondo del conflicto".

Del Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo y del Artículo 109 de la - Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, consideramos las - siguientes hipótesis de terminación de la huelga:

- a) Por terminación entre las partes en conflicto;
- b) Por allanamiento de la parte que recibe el servicio, en cualquier tiempo, a las pretensiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y por que cubra los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;
- c) Por resolución de la Asamblea de Trabajadores, tomada en acuerdo por mayoría huelguista;
- d) Por declaración de ilegalidad o ilícitud; y
- e) Por lado de la persona u órgano competente, a cuya decisión hayan sometido el conflicto las partes interesadas.

La primera hipótesis de terminación de la huelga, del Artículo 469 de la - Ley Federal del Trabajo de 1970, regula: "Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos"; tiene sus antecedentes legislativos en la fracción I, del Artículo 160, de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918, que prevenía: "En virtud de arreglos privados entre el patrono y los trabajadores"; en el mismo sentido consignaron esta - hipótesis las siguientes leyes de trabajo: fracción I, del Artículo 161, de la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, del 25 de octubre de 1918; la fracción I, del Artículo 102 de la Ley del Trabajo y Previsión Social del

Estado de Sonora, del 12 de abril de 1919; la fracción I, del Artículo 102 de la Ley del Trabajo del Estado de Sinaloa, del 15 de julio de 1920; la fracción I, del Artículo 147, de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución de la República en el Estado de Coahuila, del 13 de octubre de 1920; la fracción I, del Artículo 178, de la Ley del Trabajo del Estado de Michoacán, del 10 de septiembre de 1921; la fracción I, del Artículo 185, del Código del Trabajo del Estado de Puebla, del 14 de noviembre de 1921; la fracción I, del Artículo 206, de la Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua, del 5 de julio de 1922; la fracción I, del Artículo 82, de la Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango, del 14 de octubre de 1922; la fracción I, del Artículo 178, de la Ley del Trabajo del Estado de Querétaro, del 19 de diciembre de 1922; la fracción I, del Artículo 214, de la Ley del Trabajo del Estado de Campeche, del 30 de noviembre de 1924; la fracción I, del Artículo 239, de la Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca, del 21 de marzo de 1926; la fracción I, del Artículo 204, de la Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas, del 12 de junio de 1926; el Artículo 153, de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución General de la República en el Estado de Zacatecas, del 10 de junio de 1927; la fracción I, del Artículo 416, de la Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes, del 6 de marzo de 1928, y la fracción I, del Artículo 273, de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

En cuanto a la primera hipótesis de terminación de la huelga, el Artículo 108 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963 dispone: "Por aveniencia entre las partes en conflicto", supuesto que primeamente fue contenido por la fracción I, del Artículo 82, del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1941.

En relación con esta hipótesis que estudian, el maestro Mario Mario de la Cueva considera que: "El acuerdo o convenio entre las partes es el camino preferente para la solución de todo tipo de conflicto, o si se prefiere, todo gira en función de él; no debe olvidarse que el período de pre-huelga tiene como misión el logro de un acuerdo conciliatorio entre el trabajo y el capital" (53).

Por su parte, el maestro Néstor de Buen Lozano estima que este supuesto - examinado: "destaca como la fórmula más idónea de resolver el conflicto. La Ley no condiciona, en modo alguno, los posibles arreglos. Entendiéndose que se trata de situaciones de índole colectiva, no podrán afectarse con los arreglos, los derechos individuales de determinados trabajadores. En todo caso deberán observarse las disposiciones del Artículo 34 que exige que los arreglos rijan únicamente para el futuro; que no se refiere a trabajadores individualmente determinados y que, cuando se trate de la resolución de los trabajos, el reajuste se efectúe tomando en consideración el escalafón de los trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad" (54).

El segundo supuesto de terminación de la huelga, contenido en la fracción II del Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, dispone: "Si al patrón se hallara 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": no tiene antecedentes legislativos, por

lo que es una figura jurídica nueva del legislador ordinario de 1970.

Al respecto comenta el maestro De la Cueva que: "hubo varias proposiciones para que se creara la fracción segunda. La experiencia demostró que frente al hecho de la suspensión de los trabajos, una nueva y mejor reflexión del empresario podría conducirlo a la aceptación de las peticiones o de los aspectos que hubieren quedado sin solución en las audiencias conciliatorias.

Se trata de un acto de voluntad unilateral del patrono, pero, para que produzca todos sus efectos y puedan reanudarse los trabajos, es necesario que la empresa cubra los salarios de los días en que se hubiese holgado" (55).

Por su parte, el maestro De Buen Lozano expone sobre esta hipótesis que: "Constituye la única causa de terminación que depende de la sola voluntad del patrón. En todo caso, si el allanamiento es posterior al estallido de la huelga, el patrón deberá cubrir todos los salarios caídos.

El allanamiento queda sujeto, sin embargo, a determinadas condiciones. Si se trata de una petición respecto de obligaciones incumplidas, será necesario poner en juego los elementos para cumplirlas. La consignación en pago de lo debido ante la autoridad laboral, a disposición del sindicato, podría ser un medio. Si se trata de la fijación de nuevas condiciones de trabajo, el patrón habrá de hacer constar su aceptación expresa. Todo ello deberá ir acompañado del pago de los salarios caídos.

Es poco frecuente que se produzca el allanamiento. En todo caso, opera preferentemente el arreglo entre las partes, salvo que se trate, como eventualmente ocurre, de un movimiento de huelga que persigue fines diferentes al bienestar de los trabajadores" (56).

En cuanto a la tercera hipótesis de terminación de la huelga, está regulada en la fracción II, del Artículo 108 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963, que manda: "Por resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo de la mayoría de los miembros"; - el antecedente legislativo inmediato de este supuesto lo localizamos en la fracción II, del Artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1941.

Esta figura autocompositiva, unilateral y de tendencia democrática, constituye la única forma de terminación de la huelga que depende de la voluntad exteriorizada de la mayoría trabajadora, pues si la huelga se lleva a cabo por la voluntad mayoritaria de los trabajadores de una empresa, dependencia o establecimiento, es lógico que la mayoría trabajadora sea la que, en un momento dado, por así convenir a sus intereses, determine la consumación de la huelga.

(53) Cueva, Mario de la. "El Nuevo...", en. 664-665

(54) Buen Lozano, Néstor de. Op.cit., p. 527

(55) Cueva, Mario de la. "El Nuevo...", en. 665-666

(56) Buen Lozano, Néstor de. Op.cit., p. 621.

El cuarto supuesto de terminación de la huelga está contenido en la fracción III, del Artículo 103 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963, que establece: "Por declaración de ilegalidad o inexistencia"; el antecedente legislativo de este supuesto lo encontramos en los mismos términos, en la fracción III, del Artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1941.

Esta hipótesis de terminación de la huelga no está regulada por el Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, que comprende los supuestos de terminación de la huelga; sin embargo, el Artículo 934 de la Ley Laboral dispone "Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas". En cuanto a la declaración de inexistencia por el órgano jurisdiccional competente, consideramos que es estricta lógica jurídica no es una hipótesis de terminación de la huelga, pues el ejercicio de huelga está condicionado a que se cumpla con los requisitos de fondo y de forma, y cuando falta uno o ambos requisitos debemos entender que la huelga no existió o no procedió legalmente, es decir, los efectos jurídicos se retrotraen al momento del inicio de la suspensión de las labores. La quinta hipótesis de terminación de la huelga está regulada por las fracciones III y IV de la Ley Federal del Trabajo, que mandan respectivamente: "Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes", y "Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión"; y asimismo, la fracción IV, del Artículo 103 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado de 1963, que dispone: "Por laudo de la persona o tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se avoque al conocimiento del asunto", tienen sus antecedentes legislativos estas disposiciones en la fracción III, del Artículo 160, de la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, del 14 de enero de 1918; la fracción III, del Artículo 161, de la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, del 25 de octubre de 1915; la fracción III, del Artículo 102, de la Ley del Trabajo y Previsión Social del Estado de Sonora, del 12 de abril de 1919; la fracción III, del Artículo 102, de la Ley del Trabajo del Estado de Sinaloa, del 15 de julio de 1920; la fracción III, del Artículo 147, de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución de la República en el Estado de Coahuila, del 13 de octubre de 1920; la fracción III, del Artículo 178, de la Ley del Trabajo del Estado de Michoacán, del 10 de septiembre de 1921; la fracción III, del Artículo 185, del Código del Trabajo del Estado de Puebla, del 14 de noviembre de 1921; la fracción III, del Artículo 206, de la Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua, del 5 de julio de 1922; la fracción II, del Artículo 82, de la Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango, del 14 de octubre de 1922; la fracción III, del Artículo 173, de la Ley del Trabajo del Estado de Querétaro, del 18 de diciembre de 1922; la fracción III, del Artículo 214, de la Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca, del 21 de marzo de 1926; la fracción III, del Artículo 204, de la Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas, del 12 de junio de 1926; el Artículo 153, de la Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución General de la República en el Estado de Zacatecas, del 10 de junio de 1927; la fracción III, del Artículo 416, de la Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes, del 6 de marzo de 1928; las fracciones II y III, Artículo 273 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y la fracción IV, del Artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado, de 1941.

Al respecto, el comentarista de la Ley Federal del Trabajo, maestro Mario de la Cueva, considera que: "En el origen de esta forma de terminación de la huelga se encuentra un acto bilateral de voluntad, mismo que legitima - la función de los árbitros y hace obligatoria la resolución que dicten. Para que tal cosa ocurra se requiere que la selección de las personas que deberán dictar el laudo que ponga fin a la huelga sea un acto absolutamente libre, tanto de los trabajadores cuanto del empresario" (57).

En cuanto al maestro Néstor de Buen Lozano, del análisis jurídico de estas hipótesis deduce que: "El derecho mexicano del trabajo está determinado - por dos ideas fundamentales: la conciliación y el arbitraje". Precisa el citado jurista que el arbitraje ha venido perdiendo su esencia para convertirse en una resolución meramente formal, de tipo jurídico. (58).

(57) Cueva, Mario de la. "El nuevo...", p. 666

(58) Buen Lozano, Néstor de. Op.cit., p. 821.

### CAPITULO III

#### ASPECTOS PROCESALES DE LA HUELGA

##### 1. PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA EN LA LEY POSITIVA

###### A. LA PREHUELGA.

El tratadista Mario de la Cueva, al comentar en su obra el tema que nos ocupa, manifiesta: "El período de prehuelga es un espacio de tiempo impuesto por la Ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida. Comprende el tiempo que media entre la fecha en que se haga el emplazamiento al patrono y la suspensión de las actividades, tiempo variable, pues es posible que dentro de él se allane el empresario a las peticiones de los trabajadores o se logre un arreglo conciliatorio, un contrato colectivo, que ponga fin a la amenaza de huelga".

Las legislaciones extranjeras confían en la negociación colectiva como el camino mejor para poner fin a las controversias obrero-empresariales. Ninguna establece un lapso obligatorio, lo que no ha de entenderse en el sentido de que las autoridades del trabajo no puedan intervenir amistosamente y suspicitar la celebración de algún convenio. Solamente el derecho francés consigna ese período, pero la negativa de los trabajadores pone fin a la instancia.

Naturaleza: actualmente es una etapa procesal obligatoria, afirmación que deriva de los Artículos 267, versión de 1941, de la Ley de 1931, y 457 de la Ley nueva, que es una reproducción del primero. Vale por tanto la pena recorrer la evolución de las normas legales; en su versión original, el Artículo 267 de la Ley de 1931 tenía la redacción siguiente:

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

En el Diario Oficial de la Federación del 10 de abril de 1941, se publicó la reforma del Artículo 267, que hizo obligatoria la asistencia a las audiencias de conciliación.

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

La Comisión analizó la conveniencia de regresar a la versión original, -- pues surgió la duda sobre la constitucionalidad de la norma que impuso la obligación de concurrir a las audiencias de conciliación, pero se llegó a la conclusión de que no constituía ninguna limitación a la amplitud de los motivos de huelga, ni impedía el ejercicio del derecho, pues era simplemente, un intento de negociación colectiva, que podrá desecharse con sólo acudir a la audiencia para manifestar: los trabajadores que no discutirán sus peticiones por no estar dispuestos a ningún abatimiento de los patronos, -- que no irán más allá de su respuesta; y por otra parte, se hizo notar que ni los trabajadores ni los empresarios habían presentado observaciones; en esas condiciones se redataron las fracciones segunda y tercera del nuevo Artículo 457:

La conciliación se ajustará a las normas siguientes:  
... II. Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores.  
III. El presidente de la junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrono a que concurre a la audiencia de conciliación.

Es menester señalar que si los trabajadores no concurren a la audiencia, -- no correrá el término para la suspensión del trabajo, por que son ellos -- los interesados en que el procedimiento siga un curso normal; en cambio, -- si el patrono no acude a la cita, sí correrá el término, ya que si se interrumpiera, quedaría a su arbitrio posponer la fecha señalada para la suspensión de las labores.

Los fines del período de prehuelga es buscar la conciliación, cuya finalidad fundamental es procurar un avenimiento entre los trabajadores y la empresa que evite la suspensión de los trabajos y de satisfacción a las peticiones obreras y a las exigencias de la justicia social, o con la frase de la fracción XXVIII del Artículo 123 Constitucional, "que armonice los derechos del trabajo con los del capital".

Vale la pena meditar sobre el significado de la locución "los derechos del trabajo": no se trata de los que derivan para los trabajadores de la Ley, -- de las convenciones colectivas y demás fuentes formales del derecho del -- trabajo, pues si así fuese, la huelga se limitaría al cumplimiento de las -- normas jurídicas positivas; ésto es, a los conflictos colectivos de naturaleza jurídica. Ocurre pensar que la fracción XVIII del Artículo 123 de la Constitución elevó a la categoría de un derecho positivo a la facultad de los trabajadores de cada empresa o rama industrial de mejorar constantemente, cada dos años por lo menos, en la revisión de las convenciones colectivas de trabajo, las condiciones de prestación de los servicios y los ingresos de cada uno de los trabajadores; es decir, que la huelga no se limitaría a los conflictos colectivos de naturaleza jurídica, sino que se extendería, en concordancia con su origen histórico a los conflictos colectivos económicos. Estas consideraciones ratifican nuevamente la doctrina del estatuto laboral como un derecho de clase y determinan, al mismo tiempo, la teoría del derecho colectivo del trabajo como la envoltura creadora y protectora del derecho individual del trabajo y del de la seguridad social.

Al lado de esta finalidad primera y fundamental, aparecen otras cuya importancia no puede pasarse por alto; la huelga tiene como objetivo el triunfo de la justicia social, mediante la presión que ejerce sobre el capital, - pero no es su propósito causar daños innecesarios; por lo tanto, el lapso que analizamos debe permitir que se adopten las medidas adecuadas y convenientes para que se resguarden las substancias o material que puedan destruirse o descomponerse y se continúen las investigaciones y procesos cuya paralización podría no sólo hacer difícil, sino tal vez imposible, la reanudación de las actividades. Fundamento del Artículo 467.

La constitucionalidad del período de prehuelga: considerando a la jerarquía del derecho de huelga, se llega a la conclusión de que es "una norma supraestatal, colocada encima y fuera del alcance de los poderes estatales", porque fue una decisión soberana del pueblo, inscrita en la Constitución. Por consiguiente, toda norma que viole la esencia del derecho o impida, o dificulte su ejercicio, carecerá de eficacia. Esta respuesta no conduce a la tesis de que una instancia conciliatoria constituye una imposibilidad jurídica a condición de que no sea un pretexto para aniquilar el derecho o consigne formalidades que hagan nulatoria su ejecución.

Por lo tanto, la conclusión es en el sentido de que una instancia conciliatoria, que constituya un lapso breve para que los interesados busquen una solución a sus dificultades, si, además no permite a la autoridad dictar una decisión imperativa, según lo dispuesto en el Artículo 457, es no sólo conforme sino que también traduce el espíritu conciliador de la Carta Magna (1).

Por su parte, el doctor Baltazar Cavazos Flores comenta: "el período de prehuelga debe tener como misión fundamental conciliar a las partes y para ello debe tener lugar una audiencia de advenimiento".

Durante este período el patrón se considerará como depositario de sus bienes y no podrá despedir a sus trabajadores, pero únicamente para el efecto de un supuesto o probable recuento.

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

Los trabajadores que laboren como emergentes no serán considerados como - esquirolas o rompe-huelgas.

Las autoridades del trabajo deberán dar todas las garantías necesarias para que el personal de emergencia cumpla adecuadamente con su función, hecho éste que en la práctica casi nunca se da, y que resulta indispensable.

(1) Cueva, Mario de la. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo", Tomo II, Editorial Porrúa, - S.A., México, 1973, no. 632 a 635.

ESTA TESIS NO DEBE  
SALIR DE LA BIBLIOTECA

- 79 -

El período de pre huelga debe tener un término mínimo de duración y un término máximo. En México, este período es de seis días como mínimo cuando se trata de empresas privadas, y de diez días cuando se trate de empresas de servicios públicos.

Carecemos de un período máximo de pre huelga, que en ocasiones complica innecesariamente la situación de las empresas y de los propios trabajadores. Por ejemplo, un sindicato que obre de mala fe, estaría en posibilidad de emplazar a huelga y conceder a la empresa un período de pre huelga de 8 a 9 meses durante el cual el patrón será considerado como un simple depositario de sus bienes, con todas las limitaciones que ello implica.

La prórroga de este período tiene que ser de mutuo acuerdo entre trabajadores y patronos, a menos que se trate de empresas de servicio público en donde las autoridades del trabajo puede, por una parte, requerir al sindicato a que prorrogue y, por otra, aceptar en representación del patrón dicha prórroga (2).

Ahora bien, el maestro Santiago Barajas Montes de Oca, al respecto comenta que: No es únicamente la legislación mexicana, sino casi todas las legislaciones en materia laboral, las que en la actualidad admiten el transcurso de un período entre el momento del emplazamiento a huelga y aquél en el que se procede por los trabajadores a la suspensión del trabajo, y aun cuando no todos aceptan para este lapso la voz pre huelga, en el fondo el propósito ha sido evitar en lo posible la interrupción de las labores en cualquier negociación, por los daños y perjuicios que esto ocasiona, no sólo a los empresarios sino a la producción que resulta afectada.

En América Latina es donde forma parte del procedimiento en materia de huelga el abrir un compás de espera, si así podemos llamarlo, antes del abandono del trabajo. Lo tenemos en los Códigos de Colombia (Artículo 454 y siguientes); de Costa Rica (Artículo 365 y siguientes); de Ecuador; de Chile; de Guatemala; de Nicaragua; de Panamá y de Venezuela, así como en las leyes especiales número 17, 183 de Argentina; 4,330 de Brasil y 13,720 de Uruguay.

Este período se caracteriza por tomar determinadas precauciones que podrán servir a posterioridad para la calificación de la huelga, aparte de la circunstancia de preparar determinadas actitudes para el caso de que deban presentarse riesgos o cuidados en las instalaciones de una negociación. Además, se ha observado que independientemente del hecho de que este período resulte útil para llegar a cualquier arreglo que ponga fin a las diferencias existentes entre trabajadores y patronos, permite a la autoridad judicial analizar el consenso democrático en que se apoyó el planteamiento efectuado, pues no siempre es el interés colectivo el que entra en juego, sino el interés social o político de los dirigentes de las agrupaciones obreras, quienes buscan solución a otros problemas que no son los propios del derecho de huelga.

La Ley Taft-Hartley, por ejemplo, obliga en los Estados Unidos de América a los sindicatos a una manifestación democrática del propósito individual de llegar a la huelga como única medida de solución a un conflicto de intereses. Las leyes escandinavas o de Alemania Occidental y Gran Bretaña, -

imponen reglas que buscan, por un lado, aclarar la solidaridad de los trabajadores, respecto a la defensa de sus fines profesionales y a situaciones que les sean comunes; por el otro lado, salvaguardar la unidad económica que es la empresa, cuando no es la totalidad de las personas que les prestan servicios quienes decretan la huelga, sino una parte de ellas o algunos de los departamentos, pues se presupone que en tales situaciones no puede aceptarse que resulten lesionados intereses de terceros por un conflicto laboral al que son ajenos. Es entonces cuando el período de preparación de la huelga, como se le llama, tiene vigencia, y son examinadas las posiciones sindicales que se contemplan; de autoridades administrativas que intervienen por disposición legal con el propósito de comprobar el cumplimiento de los requisitos cuya exigencia no admite dispensa para iniciar el procedimiento de huelga (3).

Por último, el maestro Héctor de Buen Lozano comenta que, la etapa de pre-huelga se inicia con el emplazamiento y que constituye una etapa indispensable en la huelga, si ésta ha de ser considerada como un proceso jurídico. En él la autoridad interviene como mediador para hacer llegar al patrón el emplazamiento y como conciliador. En realidad desempeña una función administrativa, y en el emplazamiento y por todo el período de pre-huelga la autoridad ejerce una función formal, sin que pueda actuar en otra cosa que en el control de la personalidad de los comparecientes y en la determinación de su propia competencia para conocer del conflicto (4).

a) FORMACION DE LA RELACION PROCESAL.

La relación procesal se forma con el escrito de emplazamiento, el emplazamiento y la contestación del empresario, orden en que haremos su exposición:

El maestro De la Cueva comenta que: Muchas veces nos hemos referido a las libertades sindical y de negociación y contratación colectiva, término el segundo que desempeña un papel importante en la preparación de las convenciones colectivas, pues es el camino que habrán de recorrer los sindicatos obreros y los empresarios para crear un nuevo vínculo jurídico. Su función se desenvuelve en diferentes momentos, entre ellos A) De una manera general, en todas las cuestiones que afectan las relaciones colectivas, así, a ejemplo: el Artículo 224 de la Ley nueva pre viene en su fracción primera, que "el reglamento interior de trabajo se formulará por una comisión mixta de representantes de los trabajadores y del patrono", y en la segunda que "si las partes se ponen de acuerdo ...", todo lo cual indica que estamos frente a una negociación colectiva típica. Antes de concluir este párrafo diremos que la posibilidad de los sindicatos obreros para la negociación colectiva es una de las dimensiones de la libertad sindical y que su finalidad es obtener de los empresarios la aceptación de sus exigencias, antes de acudir a la huelga. B) Por otra parte, la negociación es un momento prác

(2) Ovazos Flores, Baltazar. "Las Huelgas y el Derecho del Trabajo", Editorial Jus, S.A., - México, 1976, pp. 14-15; y "35 Lecciones de Derecho Laboral", Editorial Trillas, S. A., - México, 1972, no. 31-37.

(3) Benjamín Muñoz de los Santos, "La Huelga, un Análisis Comparativo", La Gran Enciclopedia Mexicana, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, México, 1973, p. 65-77.

(4) Buen, Héctor de. "Derecho del Trabajo", Tomo II, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1971, p. 771.

ticamente indispensable en la preparación de las convenciones colectivas. En la Ley no existe una declaración expresa de la obligatoriedad de la negociación y aun puede imaginarse que los trabajadores emplacen directamente a huelga sin pasar por esa etapa intermedia, pero hay que recordar que el período de prehuelga tiene por objetivo invitar a los trabajadores y patronos a una negociación y a un convenio que dé por terminado el conflicto. C) La Ley establece un período obligatorio para la negociación colectiva: primeramente, los Artículos 399 y 399-bis, disponen que la revisión del contrato colectivo deberá solicitarse con sesenta días de anticipación para las cláusulas generales y treinta para la fijación de nuevos salarios. La segunda hipótesis se relaciona con la celebración del contrato ley, pues la convención obrero-patronal tiene por finalidad facilitar la discusión y el acercamiento de los factores de la producción. La tercera situación, emparentada con la anterior, comprende la revisión del mismo contrato-ley.

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

Entendemos por emplazamiento a huelga el aviso que dan los trabajadores al patrono haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado irán a la huelga.

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

El emplazamiento a huelga es la iniciación de una lucha por el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores en un establecimiento, empresa o rama de la industria, es el principio de la lucha por la justicia social.

La forma del emplazamiento: nuestras leyes del trabajo han exigido un formemente que la pronoción de los trabajadores se redacte y se presente por escrito. El Artículo 452 de la Ley nueva expresa que "el escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes..." No es un simple requisito tradicional, sino una exigencia de la seguridad jurídica, pues de otra suerte quedarían inciertos todos los datos, ya que no se sabría a ciencia cierta lo que se pide o cuando suspenderán los trabajos.

La fracción I del artículo de referencia ratifica lo que llamamos elementos esenciales del emplazamiento, si bien habla de tres: peticiones, propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y el objeto que se persigue. La Comisión consideró la conveniencia de suprimir esta tercera exigencia, pero las normas de la huelga y su significación constituyen una especie de tabú para los trabajadores y los empresarios, de donde resultan punto menos que intocables.

Vale la pena presentar una breve exposición de los requisitos, llamados a veces formales, que debe satisfacer el escrito de emplazamiento a -- huelga:

- a) toda petición tiene que dirigirse al patrono,
- b) los emplazantes deben concretar sus peticiones, pues no es posible aceptar o rechazar lo que no se conoce,
- c) se mencione el objeto de la huelga, y finalmente,
- d) el escrito de emplazamiento ha de contener el anuncio de que si no se aceptan las peticiones, se acudirá a la huelga. (5).

Sin embargo, el Artículo 265, fracción II de la Ley de 1931, lo nombró escrito de peticiones, en tanto el Artículo 452 de la Ley nueva, en su párrafo introductorio habla del escrito de emplazamiento a huelga. -- Será ésta la denominación que utilizemos.

Formalidades del escrito de emplazamiento: el Artículo 452 previene -- que se presentarán por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. El original servirá como foja primera del expediente, en tanto la copia deberá entregarse al patrono; así lo dispone el Artículo 457.

La autoridad ante la que debe presentarse el escrito: teóricamente pudo disponer el legislador que se entregará al patrono pero como es el documento que iniciará el período de prehuelga y el punto de partida -- de los días que han de transcurrir para que puedan suspenderse los trabajos, lo que implica que la fecha de la entrega debe ser cierta. Disposición que aparece en el Artículo 452, fracción II de la Ley nueva. -- El territorio de la República es muy grande, lo que da por resultado -- que, frecuentemente, la Junta de Conciliación y Arbitraje esté muy distante de los centros de trabajo. La Ley nueva en el artículo menciona do previó la dificultad:

"Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima (una junta de conciliación o un inspector del trabajo) o a la autoridad política de mayor jerarquía -- del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento".

La notificación: el Artículo 17 de la Constitución previene que los -- tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley. Frente a este precepto los legisladores de 1970 se propusieron, en atención a la trascendencia social y económica de la huelga, señalar términos brevísimos para todos los actos procesales y, además, establecieron su incumplimiento como causa de responsabilidad de la autoridad que deba efectuar la notificación. Con base -- en estos principios, el Artículo 453 determinó que el presidente de la junta o la autoridad del trabajo o política ante la que se presente el escrito de emplazamiento, bajo su más estricta responsabilidad, hará --

(5) Quem, Libro de la, Op.cit., no. 514-515.

llegar al patrono la copia del escrito dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo.

La duración del período de pre huelga: La fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional expresa que "en los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo", pero nada dice acerca de las huelgas que no se refieren a los servicios públicos.

Ante la Comisión que preparaba el proyecto de ley nueva se hizo notar que en la hipótesis final no existía la obligación de anunciar la suspensión de los trabajos con alguna anticipación; se dijo también que en el derecho mexicano, si era un precedente digno de analizarse. La observación planteaba, en realidad, la inconstitucionalidad del período de pre huelga, salvo los casos de los servicios públicos.

Ninguno de los miembros de la Comisión defendió aquella postura: en el derecho extranjero, la huelga, ciertamente, no es un acto ilícito, pero no está legalmente protegida.

El período de pre huelga se propone establecer un término para que se realice una negociación colectiva que no implica la obligación de los trabajadores de reducir sus peticiones, esto es, no se encontró en el período de pre huelga nada que aniquilara o dificultara el ejercicio del derecho. Delante de estas consideraciones, se conservó en la fracción III del Artículo 452 lo dispuesto en la fracción I del Artículo 265 de la Ley de 1931:

"El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez cuando se trate de servicios públicos. El término se contará desde el día y hora en que el patrono quede notificado".

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

Los efectos del emplazamiento: de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 452, fracción III de la Ley nueva, una vez establecidos el día y la hora en que el patrono queda notificado, se inicia el período de la pre huelga.

Los dos párrafos del Artículo 453 son una más de las expresiones magníficas del espíritu del derecho del trabajo, un resultado de la experiencia obtenida en la lucha por la defensa del factor que está expuesto a

las formas más refinadas de explotación: la frase primera fue la reivindicación inicial para evitar, ante un conflicto por condiciones humanas de prestación de los servicios, que se ocultaran los bienes de las empresas y se suprimieran las garantías del trabajo. La segunda fue el producto de la observación de la vida real: no siempre era fácil sustraer los bienes, pero la simulación estaba a la orden del día, pues los patronos, independientemente de los juicios de desahucio, inventaban créditos con los cuales embargaban y retiraban los mejores bienes de las empresas, que utilizaban en otras actividades. Varias veces la crítica surge: algunos patronos inescrupulosos simulan huelgas y hacen que los trabajadores señalen plazos larguísimos para la suspensión de los trabajos; no dudamos que se presenten esas situaciones, solamente que la solución del problema corresponde al derecho penal y no puede usarse una acción fraudulenta del patrono como pretexto para arrebatar a los trabajadores una garantía legítima. La suspensión del procedimiento de los conflictos colectivos de naturaleza económica: este número es una continuación del anterior, pero se trata de una disposición nueva que tiene por objeto evitar maniobras dirigidas a establecer una especie de arbitraje obligatorio:

Artículo 448. "El ejercicio del derecho de huelga suppende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la junta de conciliación y arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo el caso de que los trabajadores sontan el conflicto a la decisión de la junta. No es apllicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el Artículo 450, fracción VI (huelga solidaria)".

La norma comprende dos hipótesis y una excepción: el primer supuesto se refiere a la suspensión de los procesos sobre conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta en el momento del emplazamiento, en tanto el segundo tiene por objeto impedir la promoción de nuevos juicios. La excepción concierne a la huelga por solidaridad y se justifica porque el resultado final del conflicto no afectará las relaciones de trabajo de los huelguistas solidarios.

El concepto de servicios públicos para los efectos de huelga: los autores de la ley de 1931 se encontraron con la urgencia de determinar lo que debe entenderse por servicios públicos para los efectos de la fracción XVIII del Artículo 123 de la Constitución; adoptaron como sigtema una enumeración, que sería limitativa, de los servicios esenciales a la vida de la comunidad. Deben haberse dado también cuenta de que no podría ser una enumeración de los servicios prestados por el Estado, pues en aquellos años muchos de ellos, los de Luz y Fuerza -- Eléctrica, por ejemplo, estaban organizados y dirigidos por empresas privadas.

La Comisión redactora del proyecto de Ley nueva enfrentó el mismo problema; en los cambios de impresiones surgieron varias opciones: principalmente, inventar una fórmula general, que podría decir todos los ser-

vicios esenciales a la vida normal de la comunidad por su amplitud -- otorgaría a las Juntas de Conciliación y Arbitraje un arbitrio para incluir en ella todas las actividades sociales; en segundo lugar, hace -- una enumeración enunciativa y concluir con una fracción que hablara de cualquier otro servicio de la misma importancia, pero se hizo notar -- que llevaría al mismo sistema de un enunciado general: finalmente, confirmar la disposición de la Ley de 1931.

Hubo, no obstante, necesidad de efectuar algunas modificaciones: ternológicas las primeras, pues en la Ley nueva se habla de luz y energía eléctrica, en lugar de fuerza eléctrica y se substituye en la locución distribución de aguas por el servicio de las ciudades, esta última palabra por poblaciones, por tener una significación más extensa; por -- otra parte, se agregaron los servicios de limpia y de cementerio. Se redactó entonces el Artículo 455:

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

El desenvolvimiento procesal del periodo de prehuelga: son varias las cuestiones que tendremos que considerar, pero propondremos un asunto previo del que dependerán los desarrollos posteriores:

1. La legitimidad de la conciliación: dice el Artículo 456 que "la junta citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará averirlas, sin hacer delcaración que prejuzgue sobre la existencia, justificación o injustificación de la huelga". El precepto fija con la mayor claridad la naturaleza de la función conciliatoria y las limitaciones de los miembros del tribunal: lo primero, porque la misión de la Junta es procurar un avenimiento entre las partes y en manera alguna resolver una controversia; y lo segundo, porque es una audiencia de conciliación.

Un concepto general de la conciliación que puede extenderse a los conflictos colectivos, es el siguiente:

La conciliación puede mirarse desde dos ángulos distintos: vista del lado de las partes, tiene por objeto ayudarlas a que se encuentren la solución justa -- de sus diferencias; y considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los -- contendientes a encontrar el derecho que regula o debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas.

En la conciliación todos los elementos que intervienen, las juntas, los trabajadores y los empresarios, poseen una fuerza propia, esto es, son elementos activos. Y precisamente, las opiniones de los conciliadores no constituyen un imperativo, son solamente la opinión de hombres a los que se supone sabios y justos, formados en la experiencia de la vida diaria y en la visión que proporciona el tratamiento de una serie larga de controversias semejantes.

La Comisión analizó la posibilidad de la conciliación, ante el temor de algún vicio de inconstitucionalidad: la gravedad del problema, particularmente en los conflictos individuales, desaparece en los colectivos, sobre todo en los de naturaleza económica, porque si es verdad que la negociación colectiva es un procedimiento indispensable en la vida del derecho del trabajo, de ahí que integre un derecho irrenunciable de los trabajadores; los proyectos de convenciones no son derechos adquiridos, sino proposiciones negociables. Por estas razones, la Comisión aceptó la legitimidad de la conciliación y de los convenios que se celebren ante las Juntas.

La integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para los efectos de las huelgas: la fracción XX del Artículo 123 Constitucional, dispone que "las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno".

La Ley nueva introdujo modificaciones importantes en la formación de las Juntas, a fin de lograr su mejor funcionamiento y una justicia pronta y expedita: a) Las juntas de Conciliación y Arbitraje se integran con un presidente general, designado por los titulares de los poderes ejecutivos, federal y locales, con los presidentes de las Juntas especiales, nombrados por la Secretaría del Trabajo, y por las autoridades del trabajo de las entidades federativas y con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patronos, elegidos por unos y otros, de conformidad con la clasificación que hagan las autoridades del trabajo de las ramas de actividad que deban estar representados en la Junta. b) El pleno de la Junta, presidido por el presidente general conoce de los conflictos que afecten a la totalidad de las industrias y actividades representadas en la Junta. c) Las Juntas especiales conocen de los conflictos individuales y de los colectivos relacionados, exclusivamente, con las industrias y actividades representadas en cada una de ellas. d) Según el Artículo 508, "cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la junta, ésta se integrará con el presidente general y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patronos". e) En las Juntas especiales actúa el presidente de cada una de ellas, salvo que se trate de conflictos colectivos, en cuya hipótesis interviene necesariamente el presidente general. f) De acuerdo con el Artículo 610 "durante la tramitación de los juicios, los presidentes son sustituidos por los auxiliares"; sin embargo, en razón de su importancia, y de conformidad con el Artículo 458, el presidente de la Junta debe interve-

venir personalmente en las resoluciones relativas a falta de personalidad, incompetencia, personal que deba continuar prestando sus servicios después de la suspensión de los trabajos, laudo arbitral que ponga fin a la huelga si los trabajadores sometieron el conflicto a la decisión de la Junta, y declaraciones de existencia o inexistencia, licitud o ilicitud de la huelga.

Formalidades y términos de las actuaciones y diligencias: Principiamos recordando el Artículo 685, según el cual "en los procesos de trabajo no se exige forma determinada en las comparecencias, escritos, pronunciamientos o alegaciones", disposición que coincide con la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales de equidad.

La existencia de este precepto no quiere decir que no existan actuaciones que deben hacerse constar por escrito: El escrito de emplazamiento a huelga exige la escritura y lo mismo ocurre con la contestación del patrono; así lo disponen los Artículos 452 y 454 de la Ley. Otras normativas son aplicables a las actuaciones en las huelgas: el Artículo 712 previene que "lo actuado en las audiencias se hará constar en actas firmadas por las personas que intervengan en ellas y serán autorizadas por el Secretario". Por otra parte, los Artículos 705 a 707 disponen que "Las actuaciones de las juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de nulidad; que son días hábiles todos los del año con excepción de los días de vacaciones concedidos por la Ley al personal de la junta, los feriados, los domingos y los de descanso obligatorio; y que son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas". Y como no pareciera suficiente al legislador esta primera excepción, en la fracción segunda del precepto citado, añadió que "no serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones, las que surtirán efectos desde el día y hora en que queden hechas". Deberes de la autoridad notificadora: El Artículo 453 contiene la primera obligación de la autoridad ante la que se presentó el escrito de emplazamiento, que consiste en la obligación de "hacer llegar al patrono la copia que hubiese recibido dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo"; un plazo breve, fijado en función de la gravedad de los problemas planteados. La segunda obligación deriva del Artículo 452, fracción II: no es siempre la Junta de Conciliación y Arbitraje, que habrá de conocer del negocio, la que recibe el escrito de emplazamiento; para esta hipótesis, el precepto en cita ordena a la autoridad notificadora que dentro de las veinticuatro horas siguientes a la en que se hizo la notificación, remita el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

La contestación del patrono: Sirve para integrar la relación procesal de conciliación. El Artículo 454, en primer lugar, indica que la contestación sea escrita, y en segundo término señala un plazo de cuarenta y ocho horas para que se produzca. No establece la Ley las consecuencias de la falta de contestación, empero, consideramos que la respuesta del patrono sólo puede ser aceptar o rechazar las peticiones de los trabajadores, la práctica se ha inclinado por una respuesta negativa. La ausencia de cualquier sanción por el patrono omiso nos hace

nensar que podría presentarse con posterioridad al plazo legal.

Es importante resaltar, de conformidad con el Artículo 457, fracción IV, que el término fijado en el escrito de emplazamiento no se suspende por la repulsa del patrono para concurrir a la audiencia de conciliación.

La conciliación: Ratificamos el principio de la ausencia de formalidades y de normas rígidas y recordamos el ya citado Artículo 456, que impone a la Junta la obligación de citar a una audiencia de conciliación en la que procure avenir a las partes.

Alguien podrá preguntar qué ocurrirá si no se cumple la obligación; la respuesta está en el Artículo siguiente, fracción IV, que previene que la audiencia de conciliación no suspenda el término para la suspensión del trabajo.

El mismo Artículo 457 expresa, en su fracción I, que en la conciliación "se observarán las normas para el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en lo que sean aplicables", - una ratificación del principio de la ausencia de formalidades y de normas rígidas. Tenemos que acudir al Artículo 790, según el cual en los conflictos de naturaleza económica "la junta debe procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio". Más explícito es el Artículo 753, fracción I, que si bien está referido a los conflictos jurídicos, contiene una norma general y flexible, un señalamiento de la esencia de la función conciliatoria:

"La junta exhortará a las partes que procuren un arreglo conciliatorio. El auxiliar y los demás representantes, después de oír sus alegaciones, podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición".

La posibilidad de excepciones de previo y especial pronunciamiento: La Comisión redactora del Proyecto se propuso agilizar el procedimiento, a cuyo efecto incluyó algunas normaciones para el período de prehebra: a) los representantes del trabajo, del capital y del gobierno no son recusables. b) El único incidente admisible es la excepción de falta de personalidad, la cual, según el Artículo 458, deberá promoverse por el patrono en el escrito de contestación al emplazamiento, por los trabajadores dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la que tenga conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta dispone de veinticuatro horas, contadas a partir de la promoción para oír a las partes y dictar resolución; la transición de este incidente no produce, en ninguna hipótesis, la prórroga del término para la suspensión de los trabajos. La fracción V del Artículo en estudio excluye la posibilidad de los incidentes de competencia, pero autoriza a la Junta para que, "si observa que el asunto no es de su competencia haga la declaratoria correspondiente".

Cuando esto ocurra, los trabajadores disponen de veinticuatro horas -- para designar la Junta que estimen competente, en la inteligencia de -- que las actuaciones conservarán su validez, con la sola variante de -- que "el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la nueva junta notifique al patrono haber recibido el expediente". La prórroga del período de pre huelga: Sabemos que la -- finalidad de esta etapa procesal es permitir la negociación colectiva.

Sucede frecuentemente que por una u otra razón, y principalmente por la complejidad del clausurado a debate, transcurre el término señalado en el escrito de emplazamiento sin que se hubiere llegado a un convenio y, consecuentemente, a la redacción de un clausulado nuevo. La práctica uniforme para tales casos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es la ampliación del término señalado para la suspensión del trabajo; por lo tanto, si la huelga debía estallar el día diez de un mes determinado, el sindicato obrero y el patrono, de común acuerdo, convienen en -- que se anote el plazo, en uno, cinco, o más días. Es a esta práctica a la que se da el nombre de prórroga del período de pre huelga o de la fecha en que debería suspenderse el trabajo. No sabemos de ningún caso de conflicto en el que el sindicato o el patrono hubiesen reclamado la nulidad del acuerdo; y la razón podría ser que constituiría una retractación de la voluntad.

El problema está planteado sobre la base de un acuerdo entre las partes, pero tenemos que rechazar la posibilidad de que cualquiera de -- ellas solicite de la Junta que prorrogue el término por uno o más días, porque la autoridad del trabajo no podría ni siquiera aceptar la promoción, ya que el Artículo 455, fracción IV, prohíbe transitar incidentes distintos a los señalados en el precepto y porque no está en las atribuciones de las Juntas dictar una resolución de esa naturaleza, esto es, no pueden imponer a la contraparte una prórroga que no ha sido -- aceptada.

La huelga y el contrato-ley: Conocemos la diferencia entre la Ley de 1931 y la vigente acerca de los procesos de formación de los contrato-ley, pues mientras la primera reguló únicamente el sistema de la existencia previa de un contrato colectivo ordinario, celebrado por los -- dos terceras partes de los trabajadores de una rama de la industria, de tal suerte que el problema consistía en su elevación a contrato-ley, -- la legislación de 1970 introdujo el sistema de la convención obrero-patronal, cuyo tema sería la determinación del contenido del futuro contrato-ley.

Así se creó el Artículo 471 que previene que si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato-ley, se observarán las disposiciones generales del Título Octavo de la Ley (Huelgas), con las modificaciones siguientes: a) El escrito de emplazamiento y sus formalidades: debe redactarse por escrito, con una copia para cada uno de los patronos a los que deba emplazarse. b) Autoridad ante la que debe presentarse: la autoridad principal, según la fracción I, es la Junta de Conciliación y Arbitraje, y las subsidiarias con las autoridades que se mencionan en el Artículo 452, fracción II. c) Contenido del escrito:

debe ajustarse a las reglas generales, pero el término para la suspensión de las labores deberá ser, por lo menos, de treinta días, posteriores a la fecha de entrega del escrito a la autoridad. Creemos que hay una incongruencia en la Ley, porque el término debería empezar a correr a partir de la fecha en que se entregue al último de los patronos. d) Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, su presidente bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes, "hará llegar a los patronos directamente, la copia respectiva", o, de no ser posible, "girará los exhortos necesarios dentro de las mismas veinticuatro horas. La autoridad exhortada deberá desahogar el exhorto, también bajo su más estricta responsabilidad, dentro del mismo término de veinticuatro horas". e) Otros deberes de la autoridad exhortada: de conformidad con la fracción IV del precepto en cita, si la autoridad que hizo el emplazamiento no fue a la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá remitir a ésta el expediente que se hubiere formado, siempre dentro de las mismas veinticuatro horas (6).

Por su parte el maestro de Buen Lozano, con respecto al punto que tratamos, considera que: El emplazamiento: De acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 440, el ejercicio del derecho de huelga corresponde a la coalición de los trabajadores. En ese afecto el Artículo 441 atribuye a los sindicatos el carácter de coaliciones permanentes. Ahora bien, esto debe entenderse con las limitaciones que resultan de los objetos de huelga previstos en el Artículo 450: Cuando se trate de los problemas vinculados a los contratos colectivos de trabajo, la huelga sólo podrá ser promovida por uno o varios sindicatos de trabajadores.

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

En el orden formal la ley plantea los siguientes requisitos para el emplazamiento:

- a) que se formule por escrito,
- b) que se dirija al patrón,
- c) que se señalen las peticiones, anunciando el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas. Deberá expresarse concretamente el objeto de la huelga,
- d) que se presente por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje o, de no encontrarse la empresa o establecimiento en donde residia la Junta, ese escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento, para que una vez hecho el emplazamiento, remita el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje,

(6) Ley, Artículo 44, D.O.F., no. 15-517.

el que el aviso de suspensión de labores se dé, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo; o diez días cuando se trate de servicios públicos. Este término se cuenta desde el día y la hora en que el patrón quede notificado.

Para estos efectos se entiende por servicios públicos, según se dispone en el Artículo 455, los siguientes:

- a) Comunicaciones y Transportes;
- b) Gas;
- c) Luz y energía eléctrica;
- d) Linnia;
- e) Abastecimiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones;
- f) Sanitarios;
- g) Hospitales;
- h) Cementerios;
- i) Alimentación, cuando se refiera a artículos de primera necesidad, - siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

Cuando se trate de la celebración o revisión del contrato-ley, se observarán las modalidades siguientes:

- a) El escrito de emplazamiento se presentará bien colectivamente por - los trabajadores, con copia para cada uno de los patrones emplazados, bien en forma directa a cada empresa o establecimiento.
- b) El período de pre huelga no podrá ser inferior a treinta días.

El traslado del emplazamiento: La autoridad que reciba el escrito de emplazamiento de huelga bajo su más estricta responsabilidad deberá - hacer llegar al patrón la copia, dentro de las veinticuatro horas siguientes a las de su recibo.

Efectos de notificación: La notificación del emplazamiento a huelga - produce dos efectos importantes, a saber:

- Constituye 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.
- Suspense la ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento o del local en que los mismos se encuentren instalados.

La primera consecuencia es lógica, ya que se trata de impedir maniobras fraudulentas que tiendan a colocar al patrón en estado de insolvencia. Este depósito no invade, sin embargo, que la empresa continúe en términos normales, con su operación. En realidad se trata de una garantía sobre el fondo patronal, pero no sobre sus componentes especiales. Así el patrón podrá seguir comprando y vendiendo y hacer los cobros y pagos que requiera su negocio.

La segunda consecuencia, que persigue un fin semejante (V.gr., evitar el autoembargo o el desahucio en connivencia con el dueño del local), - trata que el sindicato, de acuerdo con el patrón, empiace a huelga sin

estabilidad y permanencia al plazo de prehecho, cuantas veces le convenga para que ni el Fisco, ni el Seguro Social, ni los acreedores sindicales, ni los propios trabajadores que hayan vencido en un juicio al patrón, puedan ejecutarlo para garantizar sus derechos. En su caso, deberá suprimirse el tercer párrafo del Artículo 462 o, al menos, reformarlo para que los trabajadores no salgan perjudicados.

Una tercera consecuencia del ejercicio del derecho de huelga es que suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta. Este efecto no se produce en los casos de huelga por solidaridad.

Por último, la huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo, por todo el tiempo que dure (7). Resulta conveniente advertir que, conforme lo dispone el Artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo, el procedimiento de huelga se inicia mediante la presentación al patrón y a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente que adelante anunciárenos. La petición es un presupuesto que permite, por una parte, la asistencia del demandado ante el tribunal laboral, bien para oponerse, bien para presentar objeciones o bien para proponer soluciones; por otra parte que el tribunal conozca las pretensiones de quien formule dicha petición. Entre nosotros, lo hemos indicado, sólo una coalición de trabajadores puede ser sujeto de un planteamiento a huelga, y para tal efecto se estima a los sindicatos como coaliciones permanentes para este único y exclusivo objeto.

Las peticiones deberán estar contenidas en un escrito que se presentará por duplicado ante la Junta, en el cual los trabajadores anunciarán el propósito de suspender sus labores de no ser satisfechas aquellas. En el mismo escrito se expresará el objeto y objetivos del movimiento que se pretende llevar a cabo, y se fijará el día y la hora en que habrá de suspenderse el trabajo. La huelga, conviene recordarlo, ha de tener los objetivos siguientes: a) conseguir el equilibrio entre los factores de producción; b) obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo o exigir su revisión al término de su vigencia; c) obtener la celebración, en su caso, de un contrato-ley o exigir su revisión, cuando las condiciones de trabajo en una rama industrial las convengan uno o varios sindicatos con uno o varios patrones; d) exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley cuando se violen las condiciones en ellas contenidas o no se respeten las cláusulas que se hayan convenido; e) exigir el cumplimiento de las disposiciones legales que correspondan al reparto de utilidades de las empresas a los trabajadores; f) apoyar otra huelga en situaciones expresas de solidaridad hacia otro u otros grupos de trabajadores; y g) exigir la revisión anual de los salarios contractuales.

Requisitos del emplazamiento: Pocas son las leyes en que se presenta una variación profunda en cuanto a los requisitos que deba contener un emplazamiento a huelga, sólo que la ley mexicana remanece éstos por --

(7) Véase, Zetser G. M., cit., p. 33-34.

cuanto hace intervenir determinadas modalidades que obligan a la autoridad del trabajo a su observancia. Expresa el Artículo 451 que para suspender los trabajos por motivo de huelga es preciso que ésta tenga por objeto alguno o algunos de los enunciados, que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, y que el emolazamiento se formule conforme a los lineamientos que después explicaremos.

El concepto de mayoría obrera o de pluralidad de trabajadores debe entenderse que comprenda la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas en que se hayan de suspender los labores, aun si se presentara el caso a que se contrae la firma o las violaciones a un contrato-ley, sin distinguir entre trabajadores sindicalizados o trabajadores libres siempre que presten servicios efectivos en ellas; ésto es, que exista una relación jurídica de trabajo.

Entre nosotros, las categorías de trabajadores que pueden formar mayoría para declarar una huelga han sido integradas por el maestro Castorena de la siguiente manera: a) no forman parte de dicha mayoría aquellas personas que sólo poseen respecto del empresario una expectativa de derecho, o sea los trabajadores eventuales o temporales; b) tampoco han de ser considerados trabajadores los contratados por el empresario con posterioridad al planteamiento de huelga; c) los altos empleados o trabajadores libres que sea su designación; y d) los creados de confianza. En cambio, a los trabajadores que se hubiese aplicado la cláusula de exclusión y hayan interpuesto demanda en contra de tal determinación y aún no se haya dictado resolución definitiva, así como los aprendices, sí pueden formar parte de la mayoría de trabajadores que empujan a huelga. El problema procesal que se presenta estriba en la circunstancia de la comprobación de que la mayoría de trabajadores aprobó la suspensión de labores y el emolazamiento a huelga, pues estando entre nosotros prohibido plantear tal situación como cuestión previa, cualquier determinación que debe adoptarse se conocerá hasta después de estallada la huelga, ésto es, una vez suspendido el trabajo.

Autoridad competente para tramitar el emolazamiento: la Junta de Conciliación y Arbitraje que puede conocer de un emolazamiento a huelga ha de ser la del domicilio del patrón, empresa o establecimiento, en donde presten sus servicios los trabajadores emolazantes, y puede ser federal o local según se trate de ramas industriales, de empresas o de materias contenidas en la fracción XXXI del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional a que se contrae a su vez el Artículo 527 de la Ley, o se trate de actividades comunes de patrones o empresas no comprendidas en dichas disposiciones. La legislación mexicana permite, por excepción que si la empresa o establecimiento se encuentran en lugar distinto a aquél en el cual reside la Junta competente, el escrito sea presentado ante la autoridad del trabajo más próxima, sea Junta local o federal, delegación o inspección del trabajo e inclusive el escrito puede ser presentado ante la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de tal empresa o establecimiento; un presidente municipal o cualquier delegado político que ahí reside, si los trabajadores no tienen a mano un representante de la autoridad de trabajo. La

Única obligación de estos últimos es la de formar un expediente con el emplazamiento y remitirlo, dentro de las veinticuatro horas que sigan a su recibo, a la Junta competente, avisando al presidente de la misma, por teléfono o por telégrafo, de la renisión hecha y del envío de las actuaciones que haya realizado hasta el momento. Igual obligación corresponde a la autoridad no competente.

Cuando la huelga tenga por objeto la celebración o la revisión de un contrato-ley, el escrito de emplazamiento a huelga lo presentarán los sindicatos coaligados, adjuntando una copia para cada uno de los patronos emplazados o a los de cada empresa o establecimiento que sean parte de las contrataciones respectivas si se trata de sucursales o negociaciones incorporadas. La variante en estos casos estriba en que el día y hora que se fijan para suspender las labores no podrá ser menor de treinta días naturales, contados a partir de la fecha y hora de la presentación del escrito que procede ante la Junta competente. En casos de celebración o revisión de contratos colectivos ordinarios, el término puede ser de seis o diez días naturales, según la actividad de las empresas o establecimientos emplazados, y dicho término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede legalmente notificado por la junta competente.

#### b) LA ETAPA CONCILIATORIA.

Al respecto el maestro De Buen Lozano comenta que: En el período de pre-huelga la función de Conciliación y Arbitraje es, en lo esencial, lograr la conciliación de las partes. En realidad esto no de manifiesto lo relativo de la intervención de la autoridad que no puede juzgar, en esa etapa, ni sobre la procedencia, ni sobre la imputabilidad del conflicto. Ello acusa la naturaleza esencialísima de estos conflictos, en lo que se produce un enfrentamiento tolerado y el juego de los recursos propios de las partes: astucia, amenaza, capacidad económica de resistencia, previsiones mutuas para un conflicto largo, etc.

No obstante la relativa importancia de la función conciliatoria, el legislador quiso hacer hincapié en la necesidad de que se ejerza, por lo que estableció las siguientes reglas:

- Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación no correrá el término para la suspensión de las labores. De hecho ello equivale a la caducidad del procedimiento.
- El Presidente de la Junta podrá dictar medidas de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación. Ahora bien, si por cualquier motivo no se puede llevar a cabo la audiencia o no concurre el patrón, subsistirán los efectos del aviso de huelga.

Las partes, sin embargo, pueden prorrogar, de común acuerdo, el plazo de pre-huelga. En ocasiones los trabajadores, sin recabar el consentimiento patronal, prorrogan de manera unilateral. En nuestro concepto, esa conducta debe producir la inexistencia de la huelga por no haber -

estallado el día y hora indicados en el emplazamiento.

Aspectos procesales del período conciliatorio: A pesar de la naturaleza administrativa del período conciliatorio, se producen cuestiones procesales en la huelga que es preciso ponder de relieve:

- a) El trámite se llevará en presencia del Presidente de la Junta o de su Auxiliar, pero podrán estar presentes y dar su voto los representantes de los trabajadores y de los patrones que integren la Junta.
- b) El Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones relativas a falta de personalidad, incompetencia, incidentes relacionados con la determinación del personal de emergencia y de guardia y en la declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga.
- c) No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas.
- d) Todos los días y horas serán hábiles.
- e) No serán recusables los miembros de la Junta.
- f) No podrán promoverse otros incidentes que el de falta de personalidad. Este será resuelto en el término de veinticuatro horas.
- g) No podrá promoverse cuestión alguna de competencia, pero la Junta podrá declararse incompetente, si advierte que lo es. En ese caso los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente (B).

En las leyes del trabajo actuales se otorga igualmente un trato de preferencia al ejercicio de medios conciliatorios como pres supuesto jurídico necesario en cualquier movimiento huelguístico. Por regla general, la conciliación da una negociación, y sólo en caso de fracasar los intentos de la autoridad, ya sea administrativa o jurisdiccional, se pro cede a la huelga con todas sus consecuencias.

La justicia de conciliación y avenimiento, nos dice Couture, pertenece a la tradición germánica y a la justicia medieval, en la cual el Juez actuaba con el propósito de dirimir la controversia con la solución que le parecía equitativa. Ha sido forma constante en el derecho procesal del trabajo la penetración de esta segunda forma de justicia. No era otra la intención de los Conseils de Prud'Hommes, forma incidente de la magistratura del trabajo en la legislación napoleónica. En el derecho moderno esta modalidad continúa ocupando el primer plano. Junto a la conciliación judicial que la doctrina llama heterocomposición, se halla el avenimiento por acuerdo de las partes, la autocomposición. — Esta última asume normalmente tres formas: la renuncia a la pretensión; el reconocimiento de la pretensión, y la transacción.

Para el doctor De la Cueva, la conciliación puede mirarse desde dos ángulos distintos: vista del lado de las partes, tiene por objeto ayudarlas a que encuentren la solución justa a sus diferencias; considera

de del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o que debe regular en el futuro sus relaciones jurídicas. Todos los elementos que intervienen, las Juntas, los trabajadores, los empresarios, poseen una fuerza propia, ésto es, son elementos activos, y la misión de los conciliadores es buscar esforzadamente la solución armónica con la idea de la justicia social.

El acto conciliatorio es un procedimiento indispensable en la vida del derecho del trabajo, de ahí que por imperio constitucional cubra una fase del proceso de huelga, aunque sin afectar la libertad de las personas.

Conforme a nuestro sistema, la Junta de Conciliación y Arbitraje ha de procurar avenir a las partes, pero no puede formular ninguna declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. La audiencia a la cual se convoque sólo podrá diferirse siempre que las partes lo soliciten por encontrarse en la búsqueda de soluciones amistosas.

Un incidente procesal puede presentarse en la audiencia de conciliación. En la diligencia respectiva los patronos están facultados para plantear la falta de personalidad en el emplazante. La Junta debe examinar la petición patronal y resolver respecto de ella al momento. Si la encuentra fundada podrá suspender el trámite de la huelga hasta que se corrijan las deficiencias legales, de existir éstas; pero puede proveer a una suspensión definitiva y negar al emplazante el derecho de plantear la huelga, de encontrar fundadas las objeciones patronales, expresando de manera fundada también las razones en que apoye su decisión. Si, por el contrario, es declarada infundada la oposición, se continuará la diligencia, observándose las normas que consigna la ley en el procedimiento conciliatorio de los juicios ordinarios, que se encuentra consignado en los Artículos 275 y siguientes, en lo que resulten aplicables.

Las partes pueden comparecer o no a la audiencia de conciliación. De no concurrir los trabajadores no correrá el término para la suspensión de las labores a que se contrae la fracción III del artículo 220, en el cual se establece que el aviso para llevar a cabo dicha suspensión debe darse por lo menos con seis días de anticipación cuando se trate de empresa que no presten servicios públicos pues de suceder así, el plazo se extiende a diez días hábiles. La justificación de esta disposición se encuentra en el hecho de que no puede mantenerse en la incertidumbre a los intereses afectados, ante la indeterminación de la fecha para que entalle o tenga lugar la huelga.

De ser el patrón el que no concurre a la audiencia de conciliación, el Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligarlo a que se presente en una nueva diligencia a la que se citará dentro del período de prehuelga, pues los efectos del aviso de emplazamiento no se suspenderán ni por la audiencia de conciliación, ni por -

rebeldía nacional de concurrir a ella. Lo anterior refuerza nuestro criterio de que las Juntas han de actuar ante todo, como órganos de equidad, por lo que tal es y debe ser su actitud en la conciliación (9)

c) MEDIDAS DE CONSERVACION Y SEGURIDAD.

El jurista Mario de la Cueva comenta al respecto que: La suspensión de los trabajos no es de días naturales, sino que corre de momento a momento a partir de la fecha y hora del emplazamiento, a la hora de la notificación del día correspondiente, seis o diez, según los casos.

Continuación transitoria de ciertas actividades: La Comisión dispuso de un legajo voluminoso, que contenía diversas observaciones sobre determinadas actividades, cuya paralización instantánea causarían daños graves a las personas que usaban los servicios precisamente a la hora en que debía estallar la huelga. Se analizaron las hipótesis del legajo y se llegó a la redacción del Artículo 466, que no existía en la Ley de 1931:

Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios: I. Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y II. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

La Exposición de Motivos de la Ley se refirió expresamente a esos trabajos en su Apartado XXXIX:

"Una cuestión que suscitó numerosas dificultades es la que se refiere a los trabajos que deberán continuar aun después de suspendidas las labores. Estos trabajos son de dos especies: algunos son los trabajos normales que desarrolla la empresa, así, a ejemplo, los vehículos de transportes que se encuentren en ruta en el momento en que deba efectuarse la suspensión de las labores, tendrán que conducirse a su punto de destino; por las mismas razones, en los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, debe continuar la atención de los pacientes, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento. El segundo grupo de trabajos son los indispensables para evitar daños injustificados a la empresa".

Otras eficiencias, aunadas a la experiencia de los años, inclinaron a los miembros de la Comisión a redactar el Artículo 467 en forma distinta:

(9) Verbo y verbo de la Ley, Artículo 466, n.º 1.

"Antes de la suspensión de los trabajos, la junta de conciliación y arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para ese efecto, la junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente".

Si pasamos a la estructura del precepto encontramos varias normaciones:

a) La Ley, tal vez por seguir la inercia del Artículo de 1931, no mencionó la posibilidad de que los trabajadores y el empresario resolvieran directamente el problema a través de un convenio celebrado o ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Aun a falta de disposición expresa, pensamos que debe aceptarse la legitimidad de las disposiciones convencionales, porque es la forma preferida por la Ley y por los procesos de equidad. A fin de reforzar esta tesis, citamos el Artículo 33, que otorga validez a los convenios, y el 836, que asimila a los laudos de las Juntas, para los efectos de su ejecución, los convenios celebrados ante ellas. Finalmente, las partes podrán llegar a la conclusión de que no es necesaria la presencia de trabajadores; y no podemos entender que la Junta pretendiera imponer autoritariamente la continuación de ciertos trabajos. b) Si no existe convenio, la Junta escuchará a los trabajadores y al empresario en una audiencia: el Artículo 467 la autoriza a "ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente". c) El procedimiento y la resolución deben ser anteriores a la suspensión de las labores, por consiguiente, pertenecen al período de huelga. d) Las labores que deben continuar prestando se son "aquellas cuya suspensión perjudicaría gravemente la seguridad y conservación de los locales o la reanudación de los trabajos".

Los términos del precepto, nos dicen que son medidas de exención, por lo que la interpretación de la norma debe ser restringida y habrá de evitar, fundamentalmente, se utilice para limitar o hacer nulatorio el ejercicio del derecho de huelga.

La imperatividad de las normas de trabajo: Según el Artículo 5o. de la Ley son de orden público. Una de las características de estas normas, que las distingue de las éticas y religiosas y de los llamados convencionalismos sociales, es la sanción social que asegura su efectividad. Así se desprende del Artículo 466:

Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los Artículos 466 y 467, el patrono podrá utilizar otros trabajadores. La junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

La Ley no impone sanción alguna a los trabajadores que nieguen a prestar los servicios, negatividad que resulta del artículo 5o. de la Carta Magna, según el cual "nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento..." (17).

Al respecto el maestro De Buen Lozano considera que: La Ley contempla dos situaciones diferentes que determinan la necesidad de que, nese al estallido de la huelga, se continúe la prestación de los servicios. De manera arbitraria y extralegal, las autoridades han inventado una tercera fórmula: la requisa, que se pone en juego, con cierta justificación pero con notoria violación constitucional, cuando la huelga afecta a un servicio esencial.

Podemos clasificar esas diferentes situaciones de la manera siguiente:

a) Continuación de los trabajos: Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

- En los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, hasta arribar a su punto de destino.
- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, con el objeto de atender a los pacientes reclusos al momento de suspender el trabajo hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

b) Personal de emergencia: Puede ocurrir que en algunas empresas se requiera continuar realizando determinados trabajos cuya suspensión podría perjudicar gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, o la reanudación de los trabajos. En esos casos, antes de la suspensión de los trabajos y por regla general a petición patronal, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, debe de fijar el número indispensable de trabajadores que desempeñen esas tareas.

Si los trabajadores huelguistas se niegan a prestar los servicios, el patrón podrá utilizar otros trabajadores y la Junta, en caso necesario solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

c) La requisa: No está contemplada en la Ley laboral. Se trata de un curioso procedimiento fundado, en el Artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, en virtud del cual al momento de estallar la huelga en una empresa que presta un servicio esencial se hace cargo de ella un funcionario nombrado ad hoc por el Estado, que sustituye a otro generalmente nombrado también por el Estado, el cual, durante la huelga, se encarga solamente de llegar a una conciliación con los huelguistas. Estos colocan los signos de huelga y haciendo honor a la gentil invitación del interventor, continúan laborando. La empresa labora entonces normalmente... en estado virtual de huelga.

Es obvio que el procedimiento de requisa, que se justifica socialmente porque mantiene en funciones servicios indispensables, resulta en cambio violatorio del derecho consignado en las fracciones XVI y XVII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional.

En realidad habría que buscar una solución más razonable, aun cuando no nos simpatiza la idea de establecer arbitrajes previos y obligato-

(1) Ovea, Tratado de la D. cit., m. 63-65.

rios o cualquier otra modalidad que lesione un derecho social esencial como es el de huelga (11).

El maestro Barajas Montes de Oca, considera que grave problema ha sido desde la legislación de 1931 la determinación de cuáles tareas es preciso continuar realizando en los centros de trabajo cuando tiene lugar la suspensión de labores, que en algunos casos genéricos no puede ser total al momento de estallar la huelga. Por otra parte, fijar con precisión cuáles actividades no podrían dejar de ejecutarse en un centro de trabajo constituyó para los miembros de la Comisión redactora del anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo, un problema casuístico de difícil resolución jurídica. Además, la posibilidad de que se facultara el acceso a las instalaciones vulnerables de una empresa o establecimiento fue motivo de fuerte oposición obrera por las razones expuestas. La redacción final de la disposición correlativa en el texto de la Ley de 1970 produjo largos debates y fue materia de múltiples especulaciones en la Cámara de Diputados. A tal debate obedece la aclaración que se introdujo en la exposición de motivos y que textualmente - dice:

"Una cuestión que suscitó numerosas dificultades es la que se refiere a los trabajos que deberán continuar - prestandose después de suspendidas las labores. Estos trabajos son de dos especies: algunos son los trabajos normales que desarrolla la empresa; por ejemplo, si los vehículos de transporte se encuentran en ruta en el momento en que deba efectuarse la suspensión de labores, tendrán que conducirse a su punto de destino; - por las mismas razones, en los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, debe contnuar la atención de los pacientes hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento. El segundo grupo de trabajos son los indispensables para evitar daños - injustificados a las empresas".

Sobre el particular aclararemos que no se han puesto como ejemplos de esta otra excepción el trabajo que se realiza en los hornos de fundición; el trabajo de desague de las minas; los servicios de mantenimiento en laboratorios químico-farmacéuticos; algunos trabajos experimentales que requieren condiciones climatéricas especiales y otros que la práctica ha aconsejado y respecto de los cuales los presidentes de las Juntas han procedido a considerar indispensables durante la duración de la huelga, que cuando con la protesta de los trabajadores que impiden en alguna forma se amplíen los servicios de esta naturaleza.

La Ley vigente señaló con arreglo al debate de que hemos hecho mérito, que los trabajadores huelguistas están obligados a prestar servicios - en los siguientes casos: a) en los buques, en las aeronaves, ferrocarriles, autobuses y demás vehículos de transporte, cuando se encuentren en ruta. En tales casos deberán ser conducidos a sus respectivos puntos de destino; b) en los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, la atención de los pacientes debe ser conti

(11) Buen, Vector de, Dicit., n. 95-111.

que el momento de suspenderse el trabajo y no se interrumpirá sino hasta que dichos accidentes puedan ser trasladados a otro establecimiento con las seguridades que individualmente procedan.

Por esta razón, antes de proceder a la suspensión de cualquier actividad en un centro de trabajo declarado en huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deben continuar prestando servicios en sus especialidades a efecto de que no se interrumpen las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, la maquinaria, las materias primas o la reanudación del trabajo una vez terminada la huelga.

Para tal objetivo, la Junta puede ordenar las prácticas y diligencias que juzgue convenientes, sin ninguna responsabilidad y los trabajadores tendrán que acatar las disposiciones consiguientes, aunque con posterioridad se opongan, pero en la forma legal y mediante un procedimiento incidental, a la determinación adoptada.

La variante que contienen los Artículos mencionados la encontramos en la supresión de cualquier obligación impuesta a los trabajadores huelguistas para continuar o no prestando servicios, aunque se trata de situaciones de excepción, como lo disponía la Ley de 1931, pues el legislador de 1970 consideró que era más conveniente que las partes, por propia convicción, llegasen a un entendimiento razonable de las labores que resulte necesario realizar, aceptando además qué parte de la maquinaria o del equipo de trabajo es conveniente que continúe en operación durante la suspensión de actividades por entrañar un perjuicio posterior para los propios trabajadores al reanudarse éstas, poner en marcha las máquinas o ajustar el equipo, independientemente del hecho de que se encuentra establecida en el Artículo 468 en el sentido de que si los trabajadores se negaran a prestar los servicios mencionados, el patrón podrá utilizar otros trabajadores y la Junta podrá solicitar el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse tales servicios.

La redacción del precepto es distinta, pero el objetivo continuó siendo el mismo. El doctor De la Cueva, autor de la reforma inicial, nos la explica en los siguientes términos:

La Ley, tal vez por seguir la inercia del Artículo de 1931, no mencionó la posibilidad de que los trabajadores y el empresario resolvieran directamente el problema a través de un convenio celebrado o ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. Aún a falta de disposición expresa, pensamos que debe acentuarse la legitimidad de las disposiciones convencionales, porque es la forma preferida por la Ley y por los procesos de

equidad. A fin de reforzar esta tesis citamos el Artículo 43, que otorga validez a los convenios y el Artículo 43A, que asimila a los laudos de las juntas, para los efectos de ejecución, los convenios celebrados ante ellas. Finalmente las partes podrán llegar a la conclusión de que no es necesaria la presencia de trabajadores; y no podemos entender que la junta pretendiera imponer autoritariamente la continuación de ciertos trabajos. Si no existe convenio la Junta tendrá que escuchar a los trabajadores y al empresario en una audiencia: el Artículo 457 la autoriza al disponer que podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue convenientes.

Es indudable que el procedimiento para resolver las pretensiones de las partes debe ser anterior a la suspensión de las labores y por tanto pertenecer al período de pre huelga. De ahí que insiste el doctor De la Cueva en que las labores que deban continuar presentándose sean únicamente aquéllas cuya suspensión puede perjudicar gravemente la seguridad y conservación de los locales o la reanudación de los trabajos; para él son medidas de excepción, por lo que cree que ha sido equívoca la interpretación posterior que se ha dado a la norma en cuanto a sus efectos restrictivos, por lo que habrá de evitar se le utilice para limitar o hacer nulatorio el ejercicio del derecho de huelga.

La reciente reforma en nada modificó la situación planteada, por lo que resultan vigentes y actuales las explicaciones del doctor De la Cueva. Se ha proscrito únicamente la aplicación de cualquier sanción que pudiera imponerse a los trabajadores que se negaren a la prestación de servicios que se denominaron "de emergencia" para acentuar su carácter y su prestación forzosa.

#### B. LA HUELGA.

La etapa de huelga se inicia con la suspensión del trabajo o estallamiento de la huelga y al efecto comenta el maestro De la Cueva que: la suspensión del trabajo es el período propio de la huelga y es también el hecho legalmente protegido; así lo dice el Artículo 449. Hasta ese momento existen un ultimátum y negociaciones. La suspensión del trabajo es la ruptura de las hostilidades.

Momento en que debe efectuarse la suspensión del trabajo: Las Juntas de Conciliación y Arbitraje han sido cuidadosas y no admiten como huelga legalmente existente la suspensión del trabajo llevada a cabo antes o después de la fijada en el escrito de emplazamiento, salvo los casos de prórroga del período de pre huelga, lo cual fundamenta en los Artículos 457, fracción III, y 452, fracción III. La posición de las Juntas es correcta en ambas hipótesis: en la primera, porque la suspensión prematura del trabajo destruye la rigidez del período de pre huelga y porque puede hacer inútil

les las previsiones de las empresas, así, a modo de ejemplo, un patrono cuidará que sus últimos vehículos de transportación salgan en día y hora que les permita llegar a su destino antes de que estalle la huelga; y en la segunda, porque la empresa no podría saber si van o no a suspender las actividades.

Efectos de la suspensión de los trabajos: El Artículo 123 elevó a la huelga a la categoría de un derecho de la clase trabajadora, legalmente protegida; y el legislador de 1931, apoyado en la norma constitucional, aprobó el Artículo 261:

La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por el tiempo que ella dure, sin terminarlo ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanen del mismo.

La Comisión modificó la redacción de 1931, a fin de ajustarla a la terminología del proyecto, conservando íntegros su espíritu y sus finalidades en el Artículo 447:

La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que - dure.

La norma coincide con el concepto de la suspensión de las relaciones individuales de trabajo. Existen no obstante, diferencias importantes:

- a) La suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo colectivas difiere de la que se origina en la relación individual de trabajo, por cuanto en ésta la causa de la suspensión tiene su raíz en el trabajador, así la enfermedad y demás causales mencionadas en el Artículo 42, en tanto en la huelga se da un fenómeno colectivo.
- b) Se distingue de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, considerada en el Artículo 427 y siguientes, de la Lcy nueva, - porque en las hipótesis de ese precepto la causa es ajena a los trabajadores, en cambio en la huelga es la voluntad de los trabajadores lo que determina la suspensión.
- c) Existe una tercera diferencia: en la suspensión ordinaria el trabajador deja de prestar el trabajo y el patrono deja de pagar el salario, pero en la suspensión por huelga el problema del pago de los salarios del tiempo que duró la huelga se difiere, pues dependerá de la justificación o injustificación de la huelga.

Prohibiciones a las minorías no huelguistas: De acuerdo con los principios fundamentales de la huelga, no pueden reanudar las labores después de su suspensión, ni ejecutar acto alguno que lesione el derecho de las mayorías. El Artículo 40., fracción II, inciso b), contiene una fórmula terminante: "se ofenden los derechos de la sociedad cuando declarada una huelga por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando". Una ratificación más de la idea de la huelga como un derecho de las mayorías obreras.

Prohibiciones a los patronos: El derecho colectivo del trabajo y la huelga son las dos garantías fundamentales de la libertad de las organizaciones sindicales frente al patrono y la segunda es, además, una garantía para la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores. En esta idea se fundan las prohibiciones a los empresarios de ejecutar acto alguno encaminado a restringir o anular el ejercicio del derecho de huelga.

Existen en la Ley algunas prohibiciones concretar: a) Explicamos que el emplazamiento a huelga, según el Artículo 453, constituye al patrono en depositario de la empresa, por lo que debe abstenerse de cualquier acto que pueda dañar los derechos del trabajo. b) Los despidos que intente realizar, ya dentro del período de huelga o durante la suspensión del trabajo, son ineficaces; así lo expresa la Ley en el Artículo 40., fracción II, inciso a):

Se ofenden los derechos de la sociedad cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga.

Función de las autoridades: El Artículo 444 de la Ley, en virtud del cual, "La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo" (12).

Por lo que se refiere al maestro De Buen Lozano, comenta que: El Artículo 443 se dispone que: "La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo". Esto tiene una importancia especial, ya que bastará que los trabajadores dejen de laborar para que se haya producido el estallido de la huelga, aun cuando no abandonen de inmediato sus puestos de trabajo.

A veces se confunde el estallido de la huelga con la colocación de las banderas rojinegras. Estas constituyen un símbolo social y político, pero no jurídico. Por ello no es obligatorio poner las banderas, aun cuando en ocasiones, al concluir el conflicto, las autoridades intervengan para quitar los signos de huelga. La huelga debe estallar exactamente el día y hora anunciados para tal efecto. En ocasiones, se procura dar fe del hecho mediante la intervención de autoridades competentes: inspectores de trabajo o notarios, generalmente con la intención de acreditar que no estalló la huelga con la oportunidad anunciada. Sin embargo, esta prueba no es indispensable.

Un problema importante deriva del hecho de que, por cualquier motivo, en el momento señalado para que estalle el movimiento resulte imposible suspender las labores porque éstas fueron suspendidas antes, bien por iniciativa personal, bien porque la fecha marcada (por ejemplo: la de vencimiento de un contrato colectivo en una huelga emplazada para su revisión) cae en un día festivo o de descanso obligatorio.

(12) Quev, Mario de la. Op.cit., pp. 551-553.

El ejercicio del derecho de huelga merece todo el apoyo de las autoridades. El Artículo 449 dispone, que tanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje como las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias, prestandoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo (13).

El maestro Cavazos Flores al respecto manifiesta que: El período de huelga estallada se inicia en el preciso instante en que se suspenden las labores. En dicho período se ofrecen las pruebas pertinentes, dentro de las cuales usualmente puede ofrecerse el recuento, a fin de determinar si la organización emplazante cubre o no con el requisito democrático de la mayoría.

Nuestra Ley de 1970, en su Artículo 451, fracción II, establece que "La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 450 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos". Es decir, se prohibió el recuento previo porque se consideró que con él se atacaba la naturaleza misma de la huelga.

Sugerimos que por Ley y en un plazo máximo de 48 horas, después del estallamiento, se fije un recuento opcional, que a nadie perjudica y que mucho beneficiaría a las partes en conflicto. A los sindicatos les convendría dicho recuento, pues si no representan el interés mayoritario de los trabajadores en huelga, que se les desengañe de inmediato, sin que sus afiliados sufran el perjuicio de perder salarios caídos, por la improcedencia de su movimiento.

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

El Artículo 462 de la Ley mexicana establece en su fracción III que serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga, es decir, antes de la notificación del pliego petitorio, o sea antes de que se genere la relación procesal.

Las representaciones obreras consideran justa dicha determinación legal, aduciendo que los empresarios siempre se dan cuenta cuando un sindicato presenta un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga ante la Junta antes de que se lo notifiquen y entonces, para hacer nulatorio su derecho, despiden a los trabajadores simpatizantes para evitar que el sindicato pueda tener la necesaria mayoría.

Reconociendo que lo anterior es factible que suceda en la práctica, pensamos que dicha disposición jurídica no se justifica, ya que a nadie se le puede vincular procesalmente con un actor, sin que previamente haya sido notificado.

(13) Véase, *Tratado de D. Civ.,* pp. 874-875.

Se viola la garantía de audiencia consagrada en el Artículo 14 Constitucional, ya que al patrón se le limitan sus derechos sin ser oído ni vencido - en juicio al no poder despedir a sus trabajadores para el efecto del recuento, ya que es posible que algún sindicato se limite a presentar su pliego y se abstenga de promover su curso normal durante mucho tiempo, en cuyo caso la empresa ignoraría la existencia de las peticiones exigidas en su contra y todos los trabajadores que se despidieran durante dicho lapso recontarían si la huelga llegara a estallar.

En cambio, la limitación que se impone a la empresa en el sentido de que - se convierta en simple depositaria de sus bienes, opera no desde el momento en que se presenta el pliego ante la Junta, sino hasta que se le notifica la reclamación correspondiente, lo cual es correcto (14).

#### 1. INCIDENTES DE CALIFICACION DE LA HUELGA.

Por lo que hace al presente punto el ilustre maestro Mario de la Cueva comenta que: Con este nombre consignamos un procedimiento brevísimo - que tiene por objeto, sin hacer ninguna declaración sobre la justificación o injustificación de la huelga, determinar si se cumplieron los requisitos señalados en la Ley para que quede legalmente protegida.

La necesidad de este procedimiento, en el que se escucha a las partes en conflicto, brota del principio de la garantía de audiencia consignado en la Constitución.

Procedimiento a petición de parte o procedimiento de oficio: El Artículo 269 de la Ley de 1931 decía que "la junta de conciliación y arbitraje si no se cumplieron los requisitos prescritos para la procedencia de la huelga, de oficio declararían que no existe el estado de huelga en el centro de trabajo, antes de cuarenta y dos horas de haberse suspendido las labores".

No hubo dudas, ni se presentaron observaciones, cuando los miembros de la Comisión suscribieron la declaratoria de oficio de la inexistencia del estado de huelga y establecieron que no podría iniciarse el incidente sino a petición de parte legítima, pues los procedimientos de oficio para resolver las controversias entre personas determinadas violan el Artículo 14 Constitucional. El asombro de la Comisión fue grande al leer en la página 79 del memorándum de 1958 de los abogados empresariales que pretendían que regresara el proyecto al sistema de la declaración de oficio, y más aún, que dicha declaración podía dictarse en cualquier tiempo:

Artículo 460: La junta de oficio y en cualquier tiempo, podrá declarar la inexistencia cuando dejen de concurrir las causas de huelga. A lo que se añadía como comentario que "el derecho no puede precluir ya que según lo establecimos es excensional, transitorio y dinámico, en función del interés público".

(14) Cervantes Flores, Baltazar, "Las Huelgas ...", m. 17-19; y "35 Lecciones...", m. 377-378

La Confederación de Cámaras Industriales, en el memorándum que presentó al Congreso de la Unión en el año de 1969, reprodujo la objeción; - pero los diputados y senadores mantuvieron el respeto a los principios de la Carta Magna.

Los titulares del derecho de acción: El Artículo 460 de la Ley expresa que "los trabajadores y los patronos de la empresa o establecimiento afectado y los terceros interesados, podrán solicitar de la junta de conciliación y arbitraje declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en la Ley". La dificultad interpretativa de este artículo consiste en la determinación del concepto de terceros interesados: creemos que en el último término están comprendidos los sindicatos minoritarios y los trabajadores no huelguistas, porque su interés es evidente, y los trabajadores de confianza, por la misma razón. Una determinación mayor del término no parece probable, pero diremos que quien presente la solicitud deberá comprobar su interés real o efectivo en el problema; así lo dispone la fracción II, del Artículo 461, a la que nos referimos en un párrafo próximo.

Teóricamente se menciona la huelga por solidaridad, pues tanto el patrono como los trabajadores no-huelguistas pueden estar interesados en que se califique la huelga, ya que, si se declara su inexistencia, podrían reanudarse de inmediato los trabajos. Se habla también de las empresas que requieren los servicios de la que ha suspendido sus actividades, el caso de las que utilizan los transportes de servicio público o la energía eléctrica. Vale la pena mencionar que es una fórmula desafortunada que no ha tenido aplicación y que probablemente no la tendrá.

El término para la presentación de la solicitud: El Artículo 460 fija las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de las labores, plazo fatal, pues el párrafo final del precepto dice que: "si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales". La prevención, que no existía en la Ley de 1931, produce la firmeza del estado legal de huelga.

La transición del incidente: La Ley de 1931 no consignó las reglas procesales, lo que obligó a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a crear una especie de procedimiento consuetudinario, fuente de inspiración de los Artículos 461 y 462 de la Ley nueva.

Una consideración marginal del maestro de la Cusva: hemos sido hablar reiteradamente de la urgencia de una reforma substancial al proceso de trabajo que lo adecue a las exigencias de una justicia pronta y expedita. Aplaudimos esa preocupación generosa, siempre y cuando respete los principios esenciales del derecho social del porvenir, que como un resumen la doctrina más adelantada de nuestro siglo expusimos en el ensayo Proceso Civil y Proceso del Trabajo, presentado en la Segunda Reunión de Juntas de Conciliación y Arbitraje, que tuvo lugar en la ciudad de Guadalajara en el mes de abril de 1977, para conmemorar el Centenario de la Fundación de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje:

Los principios básicos del proceso del trabajo: podrían dedicarse varias páginas a la enumeración y explicación de los principios, pero mencionaremos particularmente algunos: a) Consiste el primero en la distinta finalidad del proceso, pues el proceso civil tradicional, estructurado por y para un derecho civil individualista, era el escenario en el que dos individuos luchaban con todas sus armas para hacer triunfar su respectiva pretensión, en cambio, el proceso de trabajo, elaborado por y para un derecho social que ha superado la tesis de que el interés individual es el único valioso en sociedad, se propone investigar la verdad, a fin de lograr, usando la terminología de Carnelutti, la composición equitativa de la litis. La idea suprema del derecho social y de su proceso radica en la unión de lo individual y lo social, de tal manera que la suerte de cada persona es asunto de la comunidad y las cuestiones sociales pertenecen a la vida y a la acción individualista. Un proceso nuevo, producto necesario de un derecho nuevo, pero uno y otro en una armonía perfecta, en beneficio de la Comunidad, de los hombres y, sobre todo de la justicia social. b) Como parte del principio que venimos de mencionar y en armonía también con el derecho laboral sustantivo, es no sólo independiente, sino opuesto, en muchos aspectos, al derecho procesal civil, lo que quiere decir que sus lagunas deberán colmarse no con éste, sino de conformidad con lo establecido en el Artículo 17 sobre las fuentes formales del derecho del trabajo. c) El tercer principio, apoyado igualmente en la Exposición de Motivos de la Ley nueva, pero cuyo fundamento último se da en el Artículo 17 de la Carta Magna, está en la exigencia de una justicia pronta y expedita, pues la lentitud de los tribunales es fuente continua de injusticia para el débil económico. d) A efecto de caracterizar el proceso de la mejor manera posible, enunciamos otro principio: la igualdad de las partes en el proceso se obtiene mediante la concesión de una superioridad jurídica al trabajador, que compense su inferioridad económica. e) Finalmente recordamos el principio que suprime los formalismos en el curso del proceso, especialmente en las promociones de las partes.

Las formalidades de la solicitud: Debe presentarse por escrito y satisfacer un requisito de forma y uno de fondo.

Consiste el primero en que el escrito debe ir acompañado de una copia para cada uno de los patronos emplazados y de los sindicatos o coaliciones de trabajadores emplazados, exigencia que tiene por objeto facilitar la defensa de todos y cada uno de los interesados. El requisito de fondo se refiere al señalamiento de las causales de inexistencia en que se apoye la solicitud. Los dos requisitos están marcados en el Artículo 451, fracción I.

La comisión ratificó el principio de que la huelga solamente podrá declararse inexistente por las causas limitativamente previstas en la Ley y juzgó además indispensable establecer, en defensa de los trabajadores huelguistas, que con posterioridad a la presentación de la solicitud no podrían aducirse otras causales de inexistencia. La norma circunscribe así la litis a las peticiones expresas y concretas del solicitante.

La audiencia de planteamiento de la litis, ofrecimiento y recepción de pruebas: A efecto de abreviar el procedimiento, los autores de la Ley se esforzaron por reducir el incidente a una sola audiencia, que podría denominarse de exposición de los puntos controvertidos y de ofrecimiento y recepción de pruebas; así está puntualizado en la fracción II, del Artículo 451; la Junta debe citar a las partes a una audiencia que se celebrará, para los fines indicados, dentro de un término no mayor de cinco días.

En ella, de conformidad con la misma fracción, cada una de las partes expondrá sus puntos de vista y formulará sus pretensiones.

El ofrecimiento de pruebas: La fracción tercera persigue un doble propósito, primeramente otorgar a las partes la más amplia libertad para seleccionar los medios de prueba que juzguen convenientes y adecuados, y en segundo lugar evitar dilaciones en el proceso mediante el ofrecimiento de pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia alegadas y a la comprobación del interés de los terceros que hubieren promovido el incidente. La junta está facultada para aceptar únicamente -- "las pruebas que satisfagan los requisitos señalados".

La recepción de las pruebas: la fracción IV contiene tres normaciones; las pruebas deben rendirse en la audiencia; sólo en casos excepcionales "podrá la junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia"; los términos del precepto nos dicen que la decisión pertenece al arbitrio de las Juntas. El precepto señala una excepción expresa: el recuento de los trabajadores que se ofrezca como prueba.

Los autores del proyecto estaban hondamente preocupados por el problema de los testigos y de los exhortos: en el primero, la parte que los proponga debe presentarlos en la audiencia y respecto de los segundos parece difícil que la Junta pudiera acentar alguno. Debe considerarse que la huelga es un fenómeno que afecta a la vida social y económica, por lo que no pueden aceptarse maniobras encaminadas a mantener la incertidumbre sobre su existencia o inexistencia. Pensamos en un sindicato que sabe no dispone de la mayoría obrera o de un patrono que tiene sobrecargadas sus bodegas.

El recuento para determinar la mayoría obrera: Es uno de los momentos culminantes en el incidente de clasificación de huelga, lo que explica la presencia en la Ley de un artículo especial, marcado con el número 462. El precepto se compone de dos partes: la primera, integrada por las fracciones I y II, contiene normas procesales, en tanto la segunda tercera y cuarta, que es por la que vamos a principiar, se relaciona -

con las personas que pueden ser trabajadores recontables.

Quiénes son trabajadores recontables: Quedan excluidos los trabajadores de confianza y los que ingresen al trabajo con posterioridad a la fecha del emplatamiento, salvo los que ingresaron en aplicación de la cláusula de exclusión. En cambio, son recontables los trabajadores despedidos del trabajo con posterioridad al emplatamiento.

El proyecto aceptó el fenómeno del abstencionismo, pues en la citada fracción cuarta determina que: "se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurren al recuento". Las normas procesales: la fracción primera previene que si una de las objeciones del promotor del incidente es la ausencia de la mayoría huelguista se ofrece como prueba el recuento, la Junta señalará el lugar, el día y la hora en que deberá efectuarse. En su turno, la fracción quinta ordena que "las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia". Para esta hipótesis la misma disposición ordena a la Junta citar a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas, cuyo resultado será uno de los elementos para la resolución del incidente.

La resolución de existencia o inexistencia: Nos encontramos ante el último momento culminante en el incidente de calificación de la huelga.

Las actuaciones de la Junta hasta dictar resolución: La Ley menciona un plazo brevísimo, veinticuatro horas, contado a partir del instante en que concluya la recepción de las pruebas, para que se dicte la resolución; así lo previene el Artículo 461, fracción V.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son tribunales tripartitos; de ahí que la fracción VI del mismo Artículo 461 ordene se cite a los representantes del trabajo y del capital, a fin de que, en unión del representante del gobierno, dicten la resolución. La Comisión tenía noticia de que había ocurrido que faltara a la cita el representante del trabajo o del capital o los dos, lo cual significaba la desintegración de la Junta, y consecuentemente la imposibilidad jurídica de dictar la resolución, una dilación inaceptable. Partiendo de esta consideración dispuso, en la citada fracción VI, que la resolución se dictaría por los representantes que concurrieran a la audiencia de votación de donde nacen las posibilidades siguientes: si concurren todos los representantes, la decisión se tomará por ellos, por mayoría de votos; si únicamente concurren el presidente y un representante obrero o empresarial, en caso de empate, los votos del ausente se suman al del presidente; finalmente, si sólo está presente el presidente, dicta la resolución y en forma simbólica se dice, como en la hipótesis anterior, que los votos de los ausentes se sumarán al suyo. Podría decirse que se creó una especie de presunción: los ausentes se refieren a la opinión del presidente.

La naturaleza de la resolución: El inolvidable maestro Eduardo J. Couture nos dejó una huella indeleble: son sentencias declarativas, o de

nera declaración, aquéllas que tiene por objeto la pura declaración de la existencia o inexistencia de un derecho. Al reflexionar sobre la resolución de las Juntas en torno a la existencia del estado legal de la huelga, comprendimos la grandeza de aquella frase, que conviene a la resolución que ahora analizamos; por lo tanto, y sin usar la palabra - sentencia, porque tampoco la usa la Ley, diremos que es una resolución declaratoria.

La declaración de la existencia legal del estado de huelga: Además de la naturaleza que le corresponde, encontramos que, por disposición de la Ley, se producen ciertos efectos, con una fórmula que hemos usado - varias veces: el Estado, los patronos, las minorías no-huelguistas y los terceros, quedan obligados a respetar la suspensión de las labores y a no ejecutar acto alguno que pueda estorbar el funcionamiento del - derecho de huelga. Para entender esta frase, conviene considerar algunos de los términos empleados; en relación con el Estado, recordamos el Artículo 449, que impone a las Juntas y a las autoridades civiles correspondientes el deber de hacer respetar el derecho ejercido por los huelguistas; respecto de los patronos mencionaremos los Artículos 40.- fracción II, que determina las ofensas que pueden cometerse contra la sociedad en los casos de huelga, y el 123, fracción VII, que les prohíbe "ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes"; en lo que concierne a las minorías no huelguistas, diremos que no pueden pretender ni continuar trabajando - ni reanudar sus actividades; finalmente, en cuanto a los terceros, citaremos, como un ejemplo ya conocido, el Artículo 453, que en su párrafo tercero les prohíbe ejecutar cualquier acto o diligencia judicial - sobre los bienes de la empresa o del lugar donde se encuentren instalados.

La declaración de la inexistencia legal del estado de huelga: Si la - consideramos en sí misma, es también una sentencia declarativa, pues decreta la inexistencia de un derecho. Sin embargo, no se puede ignorar que una resolución que niega la existencia de una pretensión que - paralizó las actividades de una empresa, tiene que hacer posible la - reanudación de los trabajos. En este sentido, la declaración de inexistencia, resolución declarativa, es al mismo tiempo ejecutiva.

Las causas de inexistencia del estado legal de huelga: La Ley de 1931, resolvió el problema en su Artículo 269:

Si la huelga se declara por un número menor al fijado - por la fracción II del Artículo 264 de esta Ley, si no se cumplen los requisitos señalados en el Artículo 265, si se declara en contravención a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo, o si no ha tenido por - objeto alguno de los establecidos en el Artículo 250...

De este precepto, en concordancia con los Artículos que se citan en él, se deducen las causales siguientes: a) Si la huelga no se declara por la mayoría de los trabajadores de la empresa. b) Si no se hizo el --

emplazamiento en los términos legales. c) Si no se respetó la fecha - fijada para la suspensión de los trabajos. d) Si no ha tenido por objeto alguno de los objetivos reconocidos por la Ley en su Artículo 250 e) Si se declara en contravención a lo establecido en una convención - colectiva de trabajo.

Como en todos los grandes temas del derecho del trabajo, la Comisión dedicó varias sesiones a la redacción del Artículo 455 del anteproyecto, que pasó a la Ley nueva con el número 459:

La huelga es legalmente inexistente: I. Si la suspensión del trabajo se realiza por un número menor de trabajadores al fijado en el artículo 451, fracción II. II. Si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 452. No podrá declararse la inexistencia de una - huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

El precepto transcrito aceptó cuatro causales, que coinciden con otras tantas del Artículo 269 de la Ley de 1931: a) Si la huelga no se declaró por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. b) Si no tuvo por objeto alguno de los establecidos en el Artículo 450. c) Si no se hizo el emplazamiento en los términos legales. d) Si no se respetó la fecha fijada para la suspensión de las labores.

Una supresión y una adición perfeccionaron el sistema anterior y lo - adecuaron al pensamiento laboral del nuevo derecho del trabajo: a) Primeramente, se borró la causal de inexistencia relacionada con "la contravención a lo establecido en un contrato colectivo", una reminiscencia del civilismo de la Ley de 1931. El derecho de huelga no puede ser afectado por los pactos entre una comunidad obrera y un empresario, porque está constituido por normas de orden público, irrenunciables - por los trabajadores; por lo tanto, la huelga seguirá su curso como si no existiera el pacto. b) La adición consiste en el párrafo final de la norma: dentro de la vigencia de la Ley de 1931 fueron muchas las - huelgas que se declararon inexistentes mediante resoluciones sofisticadas carentes de razón legal, entre ellas las que buscaban la violación más o menos real de alguna disposición de los estatutos sindicales.

No debe olvidarse que la intervención de las autoridades del trabajo - deben ser el mínimo indispensable para que los trabajadores cumplan - las normas que se proponen ayudar a soluciones conciliatorias, por lo que cualquier acto que desborde este propósito se erige en una violación al texto y al espíritu de las fracciones XVII y XVIII del Artículo 123 Constitucional. La Exposición de Motivos de la Ley explicó en unos renglones la razón del párrafo final del Artículo 459:

La huelga es un acto jurídico, que debe satisfacer determinados requisitos. Cuando faltan, la huelga debe ser declarada inexistente. Para que esta declaración se produzca es indispensable la promoción de un incidente, cuya tramitación está regulada en los Artículos ---

459 y siguientes: en primer lugar, el Artículo 459 señala limitativamente las causas que permiten declarar la inexistencia legal de la huelga: Si la suspensión de labores no se efectúa por la mayoría de los trabajadores, si no se persigue alguno de los objetivos legales de huelga o si no cumplieron los trabajadores los requisitos del período comprendido entre la presentación del escrito de emplazamiento y la suspensión de los trabajos. A fin de ratificar el sentido limitativo de la enumeración, en el párrafo final del Artículo 459 se dice que no podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las enumeradas ...

Los efectos de la declaración de la inexistencia del estado legal de huelga: La primera consecuencia que tenemos que enfrentar es el Artículo 449: la disposición, que según sabemos viene de 1931, impone a la autoridad del trabajo el deber de "hacer respetar el derecho de huelga", pero la declaración de inexistencia hace imposible su aplicación, porque no se puede hacer respetar lo que no existe. En ese instante nace una situación nueva que era indispensable resolver: a este efecto, la Ley de 1931 introdujo al campo jurídico el Artículo 269, cuya fracción IV decía que "la junta dictará las medidas que juzgara pertinentes para que los obreros que no hubiesen abandonado el trabajo continuaran en él". La Comisión se dio cuenta de que, en su esencia, la solución de 1931 era correcta: no convenía establecer medidas concretas, era preferible, a fin de agilizar los trámites, dejar al arbitrio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la determinación de las medidas adecuadas para la pronta reanudación de las actividades. Comprendió al mismo tiempo que los autores de aquella Ley, quizá por falta de experiencia, no habían captado la mecánica de la huelga, lo que los condujo a ciertas incongruencias: cuando se consuma la suspensión de las actividades, no quedan obreros de la empresa o establecimiento que no hubiesen abandonado sus labores, y si quedaron algunos, la autoridad del trabajo, según el Artículo 449 que ya conocemos, tiene el deber de impedir, si fuese necesario con ayuda de la fuerza pública, que las minorías no-huelguistas continúen prestando sus servicios. Se analizaron varias fórmulas, hasta llegar a una redacción nueva, armónica con las terminologías del proyecto, que se ocupara de la realidad, tal como se había expresado en centenares de asuntos resueltos en el pasado; como resultado del análisis, escribió el Artículo 463, fracción V, que dice que "la junta dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo".

Las consecuencias directas de la declaración de inexistencia fueron fijadas por la Ley de 1931, en su Artículo 269, el cual con algunas variantes de redacción y con la supresión de la referencia a que el patrono "podría ejercer la acción de responsabilidad civil contra los trabajadores que se rehusaran a continuar el trabajo, de acuerdo con el Artículo 50., de la Constitución", pasó al 453 de la Ley nueva:

Si la Junta declara la inexistencia legal del estado -- de huelga: I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo. II. -- Les apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada. III. Declarará que el patrono no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad de contratar nuevos trabajadores.

La Ley de 1931 dió en la norma transcrita, un gran sentido humano al -- otorgar a los trabajadores un término de gracia de veinticuatro horas y evitar la rescisión automática de las relaciones de trabajo (15).

La doctrina utiliza frecuentemente, a propósito de la calificación, el término "incidente". El propio maestro de la Cueva así lo hace, aun -- cuando con algunas reservas, al referirse a ellos señalando que son -- los "llamados incidentes". La Ley, más cautelosa, prefiere hablar, -- simplemente, de "procedimiento de declaración".

La terminología legal: Por las razones que ya expusimos antes, la Ley utiliza la expresión "inexistencia" para referirse a la huelga que no satisface los requisitos de fondo, forma y mayoría. Además califica de "ilícita" aquella huelga en que la mayoría de los trabajadores ejecu-- tan actos violentos contra las personas o las propiedades y, en caso -- de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o -- servicios que dependan del Gobierno.

La expresión "inexistencia" es inadecuado en cuanto refleja una tesis inadmisibles: la que estima que la huelga es un acto jurídico en el sen-- tido tradicional. En su lugar preferimos el término "improcedente", -- que pone de manifiesto la inadecuación entre el hecho "huelga" y la -- norma legal que la determina.

La expresión "ilicitud" tampoco nos satisface, ni aun teniendo en cuen-- ta que está condicionada por el texto de la parte final de la fracción XVIII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, particularmen-- te porque la violencia a que se refiere la primera parte del precepto, es un hecho diferente de la suspensión de labores. En realidad aquí -- se acusa de nuevo la deferencia entre colectivo y general. Un hecho -- "general" como es la violencia de la mayoría, se torna en "colectivo"-- con grave daño para los trabajadores que observaron buena conducta, y echa por tierra no sólo un movimiento lícito, sino también los dere-- chos individuales, ya que pueden dur por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

La ilicitud, en la segunda hipótesis del Artículo 445, parece una sanción técnicamente adecuada, porque atiene a una conducta colectiva: -- el hecho mismo de la huelga, aun cuando se discute el precepto en sí -- mismo, dada su falta de claridad. ¿qué debe de entenderse por "servi-- cios que dependan del Gobierno"? Es obvio que esta expresión deja amplios cauces para una interpretación intencionada.

(15) Cueva, *Curso de la Jurisprudencia*, p. 211-212.

Las causas de inexistencia: De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 450 de la Ley, la huelga es "legalmente inexistente":

- a) Si la suspensión de labores se realiza por la minoría de los trabajadores.
- b) Si no persigue cualquiera de los objetos previstos en el Artículo - 450 de la Ley Laboral.
- c) Si no se hizo el emplazamiento en la forma adecuada. En el propio Artículo 450 se dispone que no podrá invocarse otra causa de inexistencia distinta a las anteriores.

La solicitud de inexistencia: El estado de huelga puede afectar no solamente al patrón y a los trabajadores, sino a personas extrañas a la relación laboral, ejemplo: el arrendador del local que ocupa la empresa o establecimiento, un acreedor u otro empresario que tenga relaciones de negocio con el patrón. En razón de ello se establece que cualquier persona está legitimada activamente para solicitar la declaración de inexistencia.

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

En caso de que no se solicite la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

La solicitud debe presentarse por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompañando una copia para cada uno de los patronos emplazados y los sindicatos o coalición de trabajadores emplezantes. Deben indicarse en ella las causas y las fracciones del Artículo 459 - en que se funde. Después de presentada la solicitud no podrá aducirse otra causa distinta de inexistencia.

El procedimiento: En el procedimiento de calificación de la huelga, - el propósito fundamental es la determinación del cumplimiento de los - requisitos de forma, fondo y mayoría. De ahí que se trate de un procedimiento elástico, condicionado en cuanto a su duración al hecho de que, en cualquier momento, la autoridad llegue al conocimiento de que efectivamente la huelga es inexistente.

El procedimiento es el siguiente:

- a) Una vez presentada la solicitud, la Junta correrá traslado a las partes interesadas y las citará para una audiencia en que deberá oír las y en la que se efectuará el ofrecimiento y recepción de pruebas.
- b) La audiencia deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.
- c) Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud. Si la solicitud fue presentada por terceros, deberán probar también su interés.
- d) Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo el recuento de los trabajadores. En casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las pruebas que por su naturaleza no pueden desahogarse en la audiencia.

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

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

El texto del Artículo 452 es suficientemente claro:

Artículo 452. "Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes: I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse; II. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; III. Serán considerados los trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despididos del trabajo después de la fecha que se menciona en la fracción anterior; IV. Se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurren al recuento, y V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas".

Este precepto es controvertido, respecto del cual cabe hacer las siguientes observaciones, señala el maestro De Buen:

- a) Excluye el derecho de voto a los trabajadores de confianza, de conformidad con lo previsto en el Artículo 133. Debe entenderse, sin embargo, que si son los trabajadores de confianza los que plantean la huelga, los demás trabajadores sí estarán facultados para votar.
- b) Prohíbe tener en cuenta el voto de los trabajadores despedidos después de la fecha del emplazamiento, sin exigir que éste haya sido notificado al patrón. Por la misma razón excluye del voto a los trabajadores contratados en el mismo período.

Jurídicamente esta solución no es lógica, prima el interés de Buen. Con toda razón formal Covarrubias afirma que "impone al patrón una obligación y una limitación a sus derechos desde antes de que se le notifique el pliego de peticiones y antes de que se genere la relación procesal que se inicia precisamente con la notificación, lo cual es anticonstitucional". Sin embargo, la disposición tiene una clara razón de ser, ya que antecipa maliciosamente cualquier maniobra patronal que la permita obtener informes oficiosos de cualquier emplazamiento presentado ante la autoridad, antes de su notificación. La experiencia indica que ésto es, por otra parte, lo normal.

c) Las objeciones, aun cuando la Ley no lo señala así, deben de referirse precisamente a las situaciones previstas en las fracciones II y III, pero también pueden tener por objeto determinar que el votante obligado no es, ni ha sido, trabajador de la empresa o establecimiento en huelga.

La carga de la prueba: Hay una cierta duda respecto de quién soporta la carga de la prueba en el incidente de calificación de la huelga, - Sin embargo, en nuestro concepto, corresponde al que la promueve acreditar los hechos en que se apoya. Así debe desentenderse de la fracción III del Artículo 461, que menciona que "Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud..." Por ello será el patrón el que habrá de acreditar que sólo una minoría de los trabajadores apoya la huelga. Esto justifica ciertamente la tesis de que la mayoría no es condición para la existencia, sino que es la minoría la condición para la inexistencia.

Las pruebas en el incidente no deben versar sobre las violaciones del contrato colectivo que se hubieren invocado, ya que como lo hemos expuesto antes, no es necesario que las violaciones sean ciertas, sino - que hasta invocarse para la procedencia de la huelga. La situación es totalmente distinta en el caso de inotubilidad.

La declaración de inexistencia: La Ley considera a la huelga como una situación inconveniente, por lo que ordena resolver el incidente en el término perentorio de las veinticuatro horas siguientes a la conclusión de la recepción de las pruebas.

Para la resolución de inexistencia debe de citarse a los representantes de los trabajadores y de los patrones. "La resolución se dictará por los que concurrirán - se dispone en el Artículo 461, fracción VI- y en caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente".

Si se declara la inexistencia, en la resolución se deberá:

- a) Fijar a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo.
- b) Apercebir a los trabajadores de que por el sólo hecho de no acatar la resolución terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.
- c) Declarar que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores.
- d) Dictar las medidas convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

La impugnación de la resolución: No existen recursos en ninguno de los procedimientos laborales, con excepción de la revisión de actos - del ejecutor, según se desprende de lo dispuesto en los Artículos 815 y 819 inclusive. En virtud de ello la resolución que resuelva el incidente podrá ser impugnada sólo mediante juicio de garantías. Por ser

un acto ajeno a juicio, debe promoverse ahora indirecto ante un juez de Distrito en materia administrativa.

La ilicitud de la huelga: El procedimiento que sigue es, de acuerdo a lo ordenado en el Artículo 464, el mismo que se utiliza respecto de la inexistencia. En cambio los efectos de la declaración de ilicitud son radicalmente diferentes; las relaciones de trabajo de los huelguistas deberán darse por terminadas según lo dispone el Artículo 465 de la Ley. Cavazos Flores comenta que "en nuestro derecho positivo no existen antecedentes en el sentido de que se hubiera declarado ilicito algún movimiento de huelga".

Las huelgas sin emplazamiento: La huelga como fenómeno social, reconocido por el derecho, pero visto con notable desconfianza en la medida que escapa del control estatal, no está contemplada como situación específica que requiera de una declaración formal. A este tipo de huelga no le es aplicable la disposición del Artículo 447 que determina que "La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure".

Podría pensarse que la huelga "de hecho" encaja dentro del supuesto de inexistencia por falta de los requisitos formales. Sin embargo, la absoluta falta de emplazamiento impide que se inicie ese proceso jurídico. De hecho la falta de forma exige un principio de forma, aunque parezca contradictorio. Por otra parte, no permite que pueda determinarse si se produjeron o no los requisitos de fondo y hace imposible el cómputo jurídico de los platos.

En nuestro concepto el problema hay que atenderlo, si se busca una solución jurídica y no social, identificando la conducta de los trabajadores con la violación de dos obligaciones esenciales: la de actuar con probidad y la de obedecer las órdenes del patrón con respecto al trabajo contratado. A mayor abundamiento, el hecho de impedir al patrón y a su personal de confianza el acceso al lugar de trabajo podría implicar la comisión del delito de desajuste.

En ese caso no debe solicitarse la inexistencia. Procede simplemente que la autoridad certifique que no hay huelga legalmente reconocida. Las sanciones de tipo individual habrán de aplicarse de manera directa, dando los avisos a que se refiere la parte final del Artículo 47. A partir de ese momento el problema adquirirá una naturaleza penal, en caso de que se mantenga la huelga "de hecho".

Claramente lo dicho puede resultar un tanto desconcertante, pero esta vez intentando una calificación meramente jurídica. Y llevado el problema a la realidad, resulta interesante advertir que cuando se oponen las normas jurídicas y las realidades sociales, las primeras, por más espectaculares y drásticas que puedan ser, a la larga habrán de ceder. (16).

Por lo que se refiere al maestro Cavazos Flores, al respecto manifiesta que: Las huelgas, en teoría, pueden ser existentes, inexistentes, ilícitas o ilícitas.

Una huelga es lícita si reúne el requisito de fondo, es decir, si tiene por objeto el equilibrio entre los factores de la producción. Es existente si reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría. Una huelga es inexistente si le faltaron los requisitos de fondo, forma o mayoría, o alguno de ellos.

Una huelga es ilícita si la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades, según nuestra Ley, y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenecían a establecimientos o servicios que dependen del Gobierno.

De los conceptos anteriormente mencionados, podemos desprender que lo contrario de una huelga "existente" es una huelga "inexistente" pero también podemos advertir que lo contrario de una huelga "lícita" no es una huelga "ilícita", ya que muy bien puede darse el supuesto de que una huelga ilícita sea lícita, si busca el equilibrio entre los factores de la producción y posteriormente se realizaron los actos violentos por la mayoría de los trabajadores. Es decir, la huelga que no reúne el requisito de fondo, no necesariamente es ilícita, sino inexistente. Por lo tanto, lo contrario de una lícita no es una huelga ilícita sino la "no lícita".

Por lo demás, una huelga existente es lícita, nunca puede ser inexistente y puede ser ilícita si cumplió con los requisitos de fondo, forma y mayoría y posteriormente se realizaron los actos violentos por la mayoría obrera.

La huelga inexistente nunca podrá ser existente, pero sí podrá ser lícita si reunió el requisito de fondo y le faltaron los de forma o mayoría; también podrá ser ilícita si además de no haber cumplido alguno de los requisitos de fondo, forma o mayoría, se realizaron los actos violentos por la mayoría de los trabajadores huelguistas.

La huelga lícita puede ser existente o inexistente, según se cumplan o no los requisitos de forma y de mayoría, y también, como ya se ha dicho, puede ser ilícita.

Finalmente, la huelga ilícita puede ser lícita, existente o inexistente, en los casos en que, habiéndose dado los actos violentos por la mayoría de los trabajadores, se hubiere buscado el equilibrio entre los factores de la producción, se hubieren cumplido con todos los requisitos o no se hubiere cumplido con ellos.

En la práctica una huelga nunca se declara "lícita", en virtud de que sería ociosa dicha calificación, ya que dicho movimiento podría resultar posteriormente inexistente, si le faltaron los requisitos de forma o mayoría. La Fracción I del Artículo 445 de la Ley, al declarar que las huelgas son lícitas cuando "la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades", induce a error, ya que no especifica a qué clase de personas o propiedades se refiere, y que consideramos tienen que ser, necesariamente, las del patrón, dice el maestro Covarrubias.

Esta fracción exige, por otra parte, que los actos violentos sean ejecutados por la "mayoría de los trabajadores, para que la huelga pueda ser considerada como ilícita, pues si dichos actos son cometidos por uno o más trabajadores, no dan origen a la declaración de ilicitud".

Dicha idea tuvo su antecedente en el Diario de los Debates del Constituyente de 1917, cuando el diputado Jara adujo que "se establece que - solamente cuando la mayoría de los individuos lanzados a la huelga cometan una acción violenta contra determinada persona o propiedad, es cuando se puede declarar la huelga ilícita... Por lo que no podrá in pedirse que la huelga logre su objeto, mezclando cinco o diez agitadores, porque la acción de éstos no se considerará la acción de la mayoría".

Sin faltar razón a la argumentación del diputado Jara, pensamos que al establecerse como condición sine qua non el que la violencia sea cometida por la mayoría de los trabajadores huelguistas para que el movimiento sea declarado ilícito, se hace nulatoria la acción de la empresa para invocar dicha ilicitud, ya que en la práctica resulta física y jurídicamente imposible que se acredite que fueron exactamente la mitad más uno de los huelguistas los que realizaron los actos violentos, máxime que ni la fe de un notario público sería suficiente para acreditar tal extremo, pues en materia laboral los Notarios carecen de fe pública, siendo considerados únicamente como testigos de calidad, y a un inspector de trabajo nunca se le podría conseguir para acreditar tal situación.

También se convierte el principio de Derecho Penal que establece que - "a mayor daño, mayor pena", pues muy bien puede darse el caso de que cinco o diez trabajadores de un sindicato de veinte obreros llegasen a matar durante la huelga a la esposa del patrón. Ésta no sería ilícita y en cambio, si once trabajadores de dicho sindicato llegaran a quebrar los lentes del patrón, el movimiento tendría que ser considerado como ilícito. Por lo demás, la licitud o ilicitud de un acto no depende del número de personas que lo lleven a cabo, sino de la naturaleza misma del propio acto. Si un acto se considera ilícito, seguirá siéndolo así, independientemente de que lo realice una sola persona o varias.

También la declaración de "existencia" de las huelgas la consideramos inadecuada y ociosa. Es ociosa, pues evidentemente la huelga existe desde el momento en que se suspendieron las labores sin necesidad de ninguna declaración y además porque de su existencia no se derivan perjuicios para la clase patronal, ya que sus efectos son simplemente de que las cosas sigan en las mismas condiciones, sin que ello implique, en forma alguna, la obligación de pagar los salarios caídos, ya que esta prestación sólo es procedente si posteriormente se decreta que la huelga es "imputable" al patrón o "justificada", como dice nuestra Ley.

Es inadecuada porque los trabajadores pueden sumarse con dicha declaración que ya "ganaron" la huelga, lo cual es falso, ya que si sus peticiones fueron exageradas la huelga existente podría no ser imputable -

al patrón y perderían sus salarios no devengados.

Por lo anterior, estimamos que todas estas declaraciones sirven únicamente para crear más confusión, por lo que concretamente sugerimos que en vez de ellas se hable de huelgas procedentes o improcedentes, imputables o no imputables, dice Cavazos Flores.

Las huelgas procedentes serían las que cumplieran con los requisitos de fondo, de forma y mayoría. Las improcedentes las que no lo hicieran así.

La declaración correspondiente tendría que pronunciarse en un plazo máximo de ocho días después de la suspensión de las labores, para evitar perjuicios innecesarios.

La declaración de improcedencia de las huelgas podrá ser solicitada - por toda persona que se viere afectada por la misma o declarada de oficio si la Junta advierte que no se cumplieron los requisitos de Ley.

Si no se solicita la declaración de improcedencia en un plazo de setenta y dos horas, la huelga será considerada como procedente, para todos los efectos legales.

En la solicitud de improcedencia deberán ofrecerse las pruebas pertinentes, las que deberán desahogarse en una sola audiencia.

Sólo se deben desahogar las pruebas en cuanto basten para fijar el criterio de las Juntas. La simple presentación de un contrato colectivo de trabajo celebrado con anterioridad y depositado en términos de ley ante las autoridades del trabajo, deberá traer como consecuencia el archivar del expediente en que se actúa, como asunto concluido, si el emplazamiento tuvo por objeto la firma de un contrato colectivo por parte de alguna otra organización sindical.

Nuestra Ley en su Artículo 462 previene lo siguiente:

"Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes: I. La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse.- II. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de la presentación del escrito de emplazamiento a huelga. III. Serán considerados trabajadores de la empresa a los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha que se menciona en la fracción anterior. IV. Se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurren al recuento, y V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, - deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas".

No estamos de acuerdo con este precepto, dice el maestro Cavazos, pensando que a los trabajadores de confianza se les excluye indebidamente del recuento. Ellos también con trabajadores y si sus intereses se encuentran afectados por la huelga, también deben contar.

Puede darse el caso de una suspensión de labores que sea declarada -- inexistente en donde por tal declaración los trabajadores de confianza perderían el derecho a sus salarios caídos, lo que los perjudicaría -- gravemente sin haber sido oídos ni vencidos en juicio, violándose con ello su derecho de audiencia.

Se argumenta que no deben contar porque habría ser parciales al patrón. Quien ello afirma desconoce la verdadera situación de los trabajadores de confianza, pero queriendo que así fuera, si sus intereses son afectados, de todos modos deben contar. Afirmamos que no sólo -- los trabajadores de confianza, sino todo trabajador que se ve afectado por un movimiento de huelga, debe contar en dicho movimiento. Sostener lo contrario no es sólo injusto, sino inmorales, señala el maestro Cavazos.

Va nos referimos a la fracción III de este precepto que consideramos -- inconstitucional porque se limita los derechos del patrón antes de -- que surja la relación procesal. La fracción IV otorga el derecho de -- huelga a los trabajadores que concurren a la diligencia del recuento y no a la mayoría de los que prestan sus servicios en la empresa, favoreciéndose a la mayoría activista de uno u otro sector.

Si la Junta declara la improcedencia de la huelga: Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo. Los amercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución, -- terminarán las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón y dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudar el trabajo.

En la práctica, cuando una huelga se ha declarado inexistente la Junta trata de desligarse del problema y en muchos casos, por no decir que -- en todos, el patrón se encuentra con una resolución que no puede hacer efectiva.

Se hace necesario, de hecho indispensable, que realmente se den garantías a las empresas y a los trabajadores no huelguistas para que cuando el movimiento sea declarado improcedente, puedan volver al trabajo sin pérdida de tiempo.

En los servicios públicos las huelgas deben limitarse. Podría pensarse en suspensiones virtuales del trabajo. Lo es necesario que se cauten perjuicios que después sean irreparables (17).

Al respecto el maestro Barajas Montes de Oca considera: La naturaleza jurídica del Acto Procesal de Calificación de la Huelga. El acto procesal que conocemos como calificación de una huelga tiene por único -- objeto que la autoridad laboral determine si se cumplieron o no los --

(17) Ovaroa Flores, Alfonso, "Las Huelgas...", en: 29-31 y "Resoluciones..." en: 310-313.

requisitos legales y que, examinada la cuestión en todas sus fases, - sea pronunciada resolución que sirva de apoyo a las partes para sus ac- - tuaciones futuras; no se consigue ni podría perseguirse ningún otro - propósito por cuanto hemos insistido en que siendo la huelga un arma - para resolver un conflicto de intereses y no un conflicto jurídico en - sí, es necesaria la declaración de su procedencia o improcedencia para - partir de ella en las posibles pretensiones legales de contendientes.- Por esta razón el maestro de la Cueva considera que la resolución de - las Juntas de Conciliación y Arbitraje sólo entraña el pronunciamiento - de una sentencia declaratoria y en esta afirmación se apoya en ideas - del doctor Couture, para quien las sentencias declarativas son aquéllas - que tienen por objeto la pura declaración de existencia o inexistencia - de un derecho. Formula De la Cueva a continuación un amplio análisis - del concepto y concluye que tal resolución nada dice de la justifica- - ción de la demanda obrera, pues no decide si es conveniente imponer - nuevas condiciones de trabajo o si el patrono faltó al cumplimiento - del contrato colectivo, así como tampoco expresa obligaciones a cargo - de las partes; sólo indica si la suspensión de labores será protegida - o no por el Estado. Por tanto, su contenido es formal y no prejuzga - respecto de la solución adecuada del conflicto que le dio origen, lo - cual constituye el fondo de la huelga.

El autor, Cabanillas, ~~nos~~ dice que aun cuando el hecho de la huelga - sea uno en su manifestación al concretar la suspensión laboral colecti- - va por iniciativa de los trabajadores o al mandato de sus dirigentes - para conseguir con conciencia algún objetivo de los empresarios o de los - poderes públicos, por las causas y sobre todo, por el enfoque de la - huelga ante el Derecho, se nos presenta el hecho dentro de una gran va- - riedad. Esta variedad ha de abordarse no con un sentido más o menos - bizantino de sus especies sino mediante su calificación jurídica para - delimitar las huelgas que se plantean en forma amparada por el Derecho - y con fines que éste no condena y que las otras que carecen de ese ap- -oyo legal en el trámite y de ese respeto público acorde a sus objetivos. Estas legislaciones extranjeras no proveen un procedimiento especial -- para calificar una huelga, simplemente la declaran legal o ilegal. Así - por ejemplo: la Trade Disputes and Trade Union Act inglesa, nos dice - que la huelga es legal si su finalidad no consiste en sostener una -- controversia del trabajo dentro de los límites de la profesión o de la - industria a la que pertenezcan los huelguistas, o cuando se pretenda - ejercer conciencia sobre el Gobierno, ya sea directamente o causando un - perjuicio a la colectividad.

La Ley Republicana prohíbe aquellas huelgas en las que no se cumplen los - plazos ni se llenan los requisitos legales; no les da curso cuando sus - objetivos se juzgan improcedentes por la Justicia del Trabajo; ni las - acepta si son declaradas por motivos políticos, partidarios, religio- - nos, sociales o por solidaridad sin reivindicaciones que interesen o - legitimen a la categoría profesional. El Código de Trabajo de la Repú- - blica Dominicana señala que la huelga debe tener por objeto exclusivo - la solución de un conflicto económico en la empresa en la que prestan - servicios los trabajadores; en consecuencia califica de improcedentes - aquellas huelgas que tienen por fundamento causas políticas y las que

se fundan en razones de pura solidaridad. El de Guatemala expresa que la huelga debe tener como único fin el mejoramiento de los intereses -económicos, ya sean particulares de los trabajadores o comunes a éstos; de no ser así las califica de ilegales.

En suma, si la huelga deriva de una situación de hecho que tenga como efecto jurídico su solución por medio de la disputa o de la contienda laboral, han de ser los tribunales los que determinen su calificación y decidan lo que al respecto corresponda; antes de ello la contienda -jurídica carece de objeto. El fin jurídico de la huelga ha de renovarse en una reivindicación legítima, de donde deviene la necesidad de -determinar la procedencia o improcedencia del derecho que se ejercite, como en el principio de este párrafo se dijo. En esta conclusión están de acuerdo casi todas las legislaciones; la diferencia la encuentra mon únicamente con relación al momento procesal en que la calificación de la huelga deba tomarse y definirse; para muchas legislaciones esto puede tener lugar antes de la suspensión de labores; para la nuestra -hasta después de abandonar el trabajo los empleadores podrá procederse, siempre a petición de parte interesada. Analicemos el procedimiento.

**Declaración de inexistencia de una huelga:** Suspendidas las labores, -tanto los trabajadores como los patronos de las empresas o establecimientos afectados pueden solicitar, dentro de las setenta y dos horas que asigna a dicha suspensión, que la Junta de Conciliación y Arbitraje declare la inexistencia de la huelga por las causas que señala el Artículo 459 de la ley o por no haberse cumplido los requisitos establecidos en el Artículo 920 de la citada Ley. De no existir solicitud -durante este período la huelga será considerada existente para todos -los efectos legales.

La legislación de 1931 decía que si la huelga no era declarada por la mayoría de los trabajadores o si no se cumplían los requisitos fijados en el Artículo 265, similares a los que se contienen en el actual Artículo 920, o si la huelga era declarada en contravención a lo estipulado en un contrato colectivo de trabajo, la Junta de Conciliación y -Arbitraje, de oficio, debía declarar dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la suspensión de las labores, que no existía estado -de huelga y como consecuencia procedían las siguientes actuaciones: -- n) Debía fijarse a los trabajadores que hubiesen abandonado el trabajo un plazo de veinticuatro horas para regresar a él; b) los apercibirá de que al no acatar la resolución adoptada al vencimiento del plazo fijado, se tendrían por terminados los contratos de trabajo, excentuando se el caso de que se presentara una situación de fuerza mayor no previsible que lo impidiera; c) declararía que el patrón no había incurrido en ninguna responsabilidad y por tanto quedaba en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer acción de responsabilidad civil en los términos del Artículo 5o. Constitucional, contra los que se rehusaran al desempeño normal de las actividades, y d) dictaría las medidas que juzgara pertinentes para que los obreros que no abandonaron el trabajo pudiesen continuar en su desempeño sin ser molestados por cualquier grupo oponente. Para lograr esta protección se adicionó el Artículo 269 bis, en el que se imponían sanciones penales a quienes incurrían o estorbaban estas medidas, o a quienes sien-

do trabajadores tomaron parte en una huelga inexistente, hacia la exención de aquellos trabajadores que hubiesen declarado una huelga por su voluntad.

La Suprema Corte de Justicia lo ha hecho hacia los años cincuenta sustentó esta tesis:

La huelga no es otra cosa que la coalición entre los obreros, para dejar de cumplir los contratos de trabajo al no prestar al patrón los servicios convenidos. - Ahora bien, como los obreros, como personas físicas, - son quienes trabajan materialmente, aun cuando sea un sindicato el que gestionó la declaración de existencia de la huelga, esa declaración no puede afectar sino a los obreros que al declararse en huelga, dejaron de prestar servicios y que no son otros que los que estuvieron presentes al hacerse el recuento, y siendo esto así es de concluirse que la Junta obró legalmente al - mandar que se pusiera en estado de huelga a los trabajadores que figuraban en el recuento, por lo que debe estarse que no ocurrió ni en exceso ni en defecto de la ejecutoria que declaró existente la huelga y ordenó que se pusiera en estado de huelga a los referidos trabajadores.

Y recientemente ha sustentado esta otra tesis:

Si la empresa, una vez que estalla la huelga, no solicita de la Junta dentro de las setenta y dos horas siguientes, se declare la inexistencia de la huelga, ésta debe ser considerada existente para todos los efectos legales, y en el procedimiento ordinario que se sigue para que la Junta declare que los motivos de la huelga son imputables al patrón, ya no puede la empresa hacer valer por vía de exención o defensa, que los motivos invocados para la huelga no están previstos en el Artículo 450 de la Ley Laboral.

Para el doctor De la Cueva fueron tanto la jurisprudencia como la doctrina las que adoptaron la terminología de huelga inexistente, que ha venido empujándose entre nosotros, pese a no desprenderse del contenido de la Ley una declaración especial en tal sentido. Debido a ello - se han suscitado varios problemas, porque las Juntas admitieron la tramitación de un incidente para obtener la declaratoria de inexistencia de la huelga, lo que hizo incierta la situación de los trabajadores - huelguistas. Para remediar estos problemas, la Comisión redactora de la nueva Ley propuso una definición distinta que se contenía en el actual Artículo 444 sobre huelga legalmente existente, que lo es aquélla en la que han sido satisfechas las formalidades contenidas en el Artículo 451 y que persigue los objetivos señalados en el Artículo 450. De esta manera se hace innecesaria la aclaración de la Ley de 1931 en el sentido de que la falta de los requisitos y objetivos de las normas prescritas produjesen la inexistencia de la huelga.

Estudiando esta cuestión, nuestro más alto tribunal sustentó el criterio de que:

Si en el laudo se dice en su parte conclusiva que se --  
decreta legalmente existente la huelga y que en térmi--  
nos del Artículo 445 de la Ley Laboral se estima que la  
huelga fue justificada y que como consecuencia los moti--  
vos le son imputables a la empresa demandada, debe afir--  
marse que se trata de una confusión en que incurre la --  
Junta responsable al fundar el laudo reclamado, pues di--  
cha Junta debió distinguir como lo hace la Ley, las di--  
ferencias relativas a la naturaleza jurídica de la huel--  
ga, a saber: a) huelga legalmente existente es la que  
se explica en los Artículos 444 y 445 de la Ley; b) --  
huelga legalmente inexistente: Artículos 459 y 463 de --  
la Ley; c) huelga ilícita: Artículos 445 y 464 de la --  
Ley; d) huelga lícita: Artículos 445 y 465 a contrario  
sensu, de la Ley; e) huelga justificada: Artículos 446  
y 470 de la Ley; f) huelga injustificada: Artículos --  
446 y 470 a contrario sensu, de la Ley. De lo anterior  
no se puede estimar que declarada una huelga legalmente  
existente, se concluya ineluctablemente que los motivos  
de la misma son imputables al patrón y por ende la huel--  
ga es justificada.

Consideramos la anterior interpretación la más correcta y aceptable pa--  
ra los fines de distinción de las diversas categorías impuestas al con--  
cepto de huelga.

Procedimiento para declarar la inexistencia de la huelga: Aclarado el  
origen de la huelga inexistente se dice en el Artículo 330 que para que  
la Junta formule su declaración se requiere que los afectados o incon--  
formes presenten una solicitud por escrito, acompañada de las copias --  
necesarias para el traslado, en la cual manifiesten los motivos lega--  
les de su pretensión. Presentado el escrito no podrán aducirse con --  
posterioridad causas distintas de inexistencia.

La Junta, una vez que reciba y dé trámite a la solicitud, citará a las  
partes a una audiencia en la cual manifestarán lo que a sus intereses  
convenga, ofrecerán pruebas y se recibirán y desahogarán éstas. La au--  
diencia tendrá lugar dentro de un período de cinco días contados a par--  
tir de la fecha en que se inicie el procedimiento correspondiente, en  
forma incidental y sin otras formalidades.

La Junta calificará las pruebas ofrecidas, que deberán referirse a las  
causas de inexistencia alegadas, salvo el caso de que hayan sido terco--  
ros afectados los que intenten la calificación de la huelga, ya que --  
éstos estarán obligados además, a comprobar su interés a efecto de que  
tenga lugar una diligencia adicional para tal finalidad.

Admitidas las pruebas que satisfagan los anteriores requisitos, se pro--  
cederá a su desahogo inmediato. Cuando se ofrezca como prueba el recu--  
ento de trabajadores huelguistas o no huelguistas o en los casos en

que alguna prueba no pueda diligenciarse en la propia audiencia, la Junta podrá diferir dicho desahogo hasta llenarse los requisitos procesales congruentes con la admisión que se haya hecho.

Sobre el particular encontramos la siguiente e interesante tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

La fracción II del Artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo expresa que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa; pero esta propia fracción prohíbe que se haga el recuento para conocer si la determinación para suspender los trabajos la efectúa la mayoría, como cuestión previa, ya que el recuento de los trabajadores sólo es factible jurídicamente cuando se promueve la inexistencia de la huelga y deberá hacerse dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo y como lo establece el Artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo, debiendo efectuarse el recuento de conformidad con las reglas que señala el Artículo 462 del propio ordenamiento en consulta así que si la Junta, por vista de un escrito que presentaron trabajadores que manifestaron laborar en la empresa emplazada, dictó resolución condicionando a un inspector para que se cerciorara si existía mayoría de los trabajadores de la negociación que se consideraran al estallido de la huelga, no dio cumplimiento a los Artículos anteriores y violó garantías en perjuicio de los emplazados.

Esto nos lleva a la estimación de que hasta iniciado el procedimiento de calificación de inexistencia de la huelga es posible llevar a cabo un recuento de trabajadores para establecer si efectivamente la mayoría de ellos ha anulado o no el movimiento huelguístico.

Recuento de trabajadores: Ofrecido el recuento de trabajadores como prueba, deberán observarse los siguientes rasgos procesales:

- a) La Junta de Conciliación y Arbitraje señalará el lugar, día y hora en que debe efectuarse el recuento. De ser conducido el número de trabajadores de una empresa o establecimiento, se prefiere llevarlo a cabo en donde está ubicada la Junta; de ser numeroso el personal afectado, se escoge el domicilio de la empresa o establecimiento para proceder a practicarlos, y para tal efecto se trasladan los representantes de la Junta o se comisiona a un inspector u otro funcionario que levante la diligencia correspondiente.
- b) En la actualidad, dado que bimestralmente los patronos deben rendir informes al Instituto Mexicano del Seguro Social sobre la totalidad de los trabajadores contratados que están prestando servicios efectivos (pues deben manifestar cuando ocurren, y en un plazo perentorio, las altas o bajas que se presenten, requisito que fija la Ley de Seguridad Social para que el Instituto esté en condiciones de proporcionar servicios al trabajador o a sus familiares tanto médicos como asistenciales) se ha aceptado tomar como relación de trabajadores en el momento del recuento a quienes figuren en ese informe de pago de cuotas obrero-patronales. Las autoridades aceptan también como base la última nómina de pago anterior a la fecha en que se hubiesen suspendido las labores y de acuerdo a los nombres que figuran en ella practican el recuento,

salvo que algún trabajador no estuviese incluido y se demuestre que prestaba servicios a la negociación antes de emplazarla a huelga.

c) De haberse despedido por el patrón a un trabajador con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga, este trabajador podrá figurar como efectivo en la diligencia de recuento. Por el contrario, de haber contratado el patrón a un trabajador con posterioridad al emplazamiento, el voto de éste no podrá contar para los efectos de mayoría a que alude la Ley. Tampoco se computarán los votos en favor o en contra que se pronuncien por los trabajadores de confianza de la negociación.

d) Las objeciones que se intenten durante el recuento se harán en el acto mismo de la diligencia, sin suspender ésta. En forma incidental también y antes de dar por cerrado el periodo de desahogo de pruebas, la Junta citará a una audiencia posterior en la que podrán ofrecerse nuevas pruebas concernientes a las objeciones opuestas, siempre que tiendan a justificarlas. De todo ello, deberán tomar conocimiento los miembros de la Junta al momento de dictar la resolución que proceda.

e) El procedimiento concluirá con la declaración de inexistencia o existencia legal de la huelga que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje. En el primer caso se fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a sus labores, con apercibimiento de que en caso de no acatar la determinación quedarán terminadas las relaciones de trabajo, dictando la Junta un proveído más en el sentido de que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y por tanto queda en libertad para contratar otros trabajadores en sustitución de los que se declaren en rebeldía. Se dictarán asimismo, las medidas indispensables para que pueda realizarse y normalizarse el trabajo.

f) Si al regresar al trabajo se invade a los trabajadores su ingreso a las instalaciones de la empresa o establecimiento, éstos deberán hacer saber a la Junta la circunstancia anterior y de corroborarse el hecho, se hará responsable al patrón del pago de salarios que sigan causándose hasta el momento en que dichos trabajadores presten los servicios en las condiciones anteriores o en las nuevamente pactadas.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto sobre el particular que:

Estableciendo el Artículo 463 de la Ley vigente que si la Junta declara la inexistencia legal de la huelga, fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo, lo anterior significa que esta disposición impone a los trabajadores una obligación de presentarse al centro de trabajo y si este hecho es negado por el contrario, corresponde a los trabajadores demostrar su comparecencia al lugar de sus labores dentro del término que señala el artículo que se cita.

Huelga lícita o ilícita: Un procedimiento similar al de declaración de inexistencia tiene lugar en los casos de licitud o ilicitud de un movimiento de huelga. Para el profesor Arnaldo Porras y López, la ---

Huelga lícita es un concepto esencialmente constitucional, ya que proviene de la fracción XVIII del Artículo 123 de la Constitución Política Federal, que indica que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, ya que el constituyente definió la huelga lícita en función de un objeto que es en esencia económico, no siendo apropiado tal objetivo a situaciones diferentes, en virtud de que por razones histórico-culturales y sociales a la huelga se le había considerado como acto ilícito y con caracteres delictuales, habiendo desaparecido tales criterios.

Para el doctor De la Cueva, el problema de la licitud o ilicitud del objeto de la huelga coincide con el principio sostenido en el Código Civil para el Distrito Federal (Artículo 1927). Para ser lícito el objeto de la huelga, nos dice, el movimiento debe proponerse como finalidad conseguir el equilibrio de los factores de la producción, sin tratar de buscar ninguna otra interpretación. La ilicitud es sólo consecuencia de que la mayoría de los trabajadores huelguistas ejerza actos violentos y ello roza los límites del derecho penal.

El legislador de 1931, con base en el principio constitucional, facultó a trabajadores y patronos para solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la declaración de licitud o ilicitud de una huelga. Estableció que se declarara lícito el movimiento por tener alguno de los objetivos legales, e imputables sus motivos al patrón, además de haber cumplido los trabajadores con los requisitos para el emplazamiento y la suspensión de labores, el resultado de tal declaratoria debía ser el condenar a la empresa o negociación al pago de salarios de los trabajadores durante el período de huelga.

La exigencia al pago de salarios caídos -aunados al respecto la Cuarta Sala de la Suprema Corte- en una huelga declarada legal, debe contar a partir del momento en que se levante el estado de huelga si la suspensión de labores no resultó imputable al patrón, o por lo menos, no la declaró la autoridad competente, que es quien declara si los motivos del conflicto de huelga estuvieron o no justificados.

La única excepción se contrajo a la huelga por solidaridad, en cuyos casos carecen los trabajadores de ese derecho por no tener su respectivo obrón ninguna responsabilidad directa o indirecta en el plantamiento. Además, mientras no se declare ilícita una huelga, la Junta y las autoridades civiles correspondientes deben actuar para que se resalte el derecho ejercitado por los trabajadores y otorgarles las ayudas necesarias, al igual que el auxilio que solicitan para sustener el trabajo.

Se comprende entonces que los conceptos de licitud e ilicitud contienen otras implicaciones. Por esta razón el legislador de 1970 en el Artículo 134 fijó como norma que en caso de declararse ilícita una huelga -- sólo serán suspendidas las relaciones de trabajo, suprimiendo toda --

otra consecuencia tanto para el patrón como para los trabajadores. La única obligación que subsiste es solicitar a la Junta la declaración de licitud o ilicitud de la huelga mediante igual procedimiento al ya señalado para los casos de declaración de inexistencia, en los demás no subsisten otras responsabilidades (13).

## 2. TERMINACION DE LA HUELGA.

Al respecto el maestro De la Cueva nos comenta que: tenemos que partir del hecho de que la Junta de Conciliación y Arbitraje declaró la existencia legal del estado de huelga, ya que si se produjo una resolución contraria la huelga no sólo no quedaría protegida por las autoridades del trabajo, sino que se aplicaría estrictamente el Artículo 463.

Consideraciones Preliminares: Sabemos que la declaración de la existencia legal del estado de huelga no prejuzga sobre su justificación o injustificación, ya que lo único que establece es si se comprobó la existencia de los requisitos exigidos por la Ley para que la suspensión del trabajo quede protegida. En cambio, la terminación plantea el problema de la justificación o injustificación de la huelga, esto es, si son justificadas las peticiones de los trabajadores en relación con las causales de huelga previstas en la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional y en el Artículo 459 de la Ley.

Entendemos por terminación de la huelga el acto de voluntad bilateral o unilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que resuelve el fondo del conflicto. De esta definición se infiere que son dos los sistemas que conducen a la terminación de la huelga: el primero es el acuerdo de los trabajadores y de los patronos, que puede ser directo o mediante el laudo dictado por el árbitro o árbitros que libremente elijan las partes, y el allanamiento del patrono a las peticiones de los trabajadores, mientras el segundo es el laudo que dicte la Junta a través del procedimiento de trabajo correspondiente a la naturaleza del conflicto, si los trabajadores huelguistas cometieron el conflicto a su decisión.

El derecho del trabajo sobre la Ley de 1931 la primera sistematización de las normas sobre la huelga. En el problema que consideramos, su Artículo decía:

La huelga terminará: I. Por arreglo entre patronos y trabajadores. II. Por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes. III. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

(13) Barrón Manríquez de Oca, Santiago, Op.cit., pp. 101-110

La Comisión leyó la disposición transcrita y decidió, independientemente de las variaciones terminológicas, adicionar el precepto con una fracción nueva, que es la segunda, y modificar radicalmente la fracción tercera, que pasó a ser el número cuatro; el Artículo 469 expresa:

La huelga terminará: I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos. II. Si el patrono 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. III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes, y IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Las formas de terminación que presuponen un acto de voluntad: La conciliación no concluye necesariamente con la suspensión de los labores, pues es constante que las autoridades del trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje procuran la continuación de las pláticas entre los trabajadores y los patronos hasta lograr un acuerdo que ponga fin al conflicto y a la huelga. Dentro de esta finalidad, el Artículo 30. del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (publicado en el Diario Oficial de la Federación del 5 de Junio de 1978) creó la Dirección General de Conciliación, cuya función, según el Artículo 14 del citado reglamento, consiste en "crear el servicio público de conciliar en los asuntos de la competencia de la Secretaría".

1) El acuerdo entre los trabajadores y los patronos: la norma es idén tica en las leyes de 1931 y 1977. El acuerdo o convenio entre las partes es el camino preferente para la solución de todo tipo de conflictos, o si se prefiere, todo gira en función de él; no debe olvidarse que el período de prehuelga tiene como misión el logro de un acuerdo conciliatorio entre el trabajo y el capital.

2) El allanamiento del patrono a las peticiones de los trabajadores: - hubo varias proposiciones para que se creara la fracción segunda. La experiencia demostró que frente al hecho de la suspensión de los trabajos, una nueva y mejor reflexión del empresario podría conducirlos a la aceptación de las peticiones o de los aspectos que hubiesen quedado sin solución en las audiencias conciliatorias.

Se trata de un acto de voluntad unilateral del patrono, pero, para que produzcan todos sus efectos y puedan reanularse los trabajos, es necesario que la empresa cubra los salarios de los días en que se hubiese holgado.

3) El laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes: la fracción III del Artículo 469 de la Ley es una transcripción literal del artículo relativo de la Ley de 1931. En el origen de esta forma de terminación de la huelga se encuentra un acto bilateral de voluntad, mismo que legitima la función de los árbitros y hace obligatoria la resolución que dicten. Para que tal cosa ocurra, se requiere que la selección de las personas que deberán dictar el --

laudo que ponga fin a la huelga sea un acto absolutamente libre tanto de los trabajadores como del empresario.

Un párrafo desafortunado del diputado Macías en su discurso del 28 de septiembre de 1916 ante la Asamblea Constituyente le Querétaro arrojó una tremenda confusión y provocó una fuerte corriente en favor de alguna forma de arbitraje obligatorio de las huelgas:

Cuando viene una huelga, cuando se inicia una huelga, - cuando está comenzando una huelga, no se dejará al trabajador abusar; no, quien tiene el medio de arbitraje. Y estas juntas de conciliación y arbitraje vienen a -- procurar resolver el problema, y entonces queda la huelga perfectamente protegida y legítimamente sancionada. - El derecho de los trabajadores, hecho efectivo no con gritos ni con buenos deseos, sino dentro de las prescripciones de la Ley, con medios eficaces para que queden esos derechos perfectamente protegidos.

Promulgada la Constitución de 1917 y con ella la Declaración de Derechos Sociales, las entidades federativas, de conformidad con el párrafo introductorio del Artículo 123, versión original substituída en -- 1929 por la competencia federal, existieron las leyes locales del trabajo, iniciadas por la de Veracruz de enero de 1918. A partir de entonces afloró la tendencia, más o menos expresa o tácita, hacia el arbitraje obligatorio de las huelgas, que se manifestó todavía en el Proyecto Federal de 1928 y en el Proyecto Portes Gil, que fue enviado a las cámaras en el año de 1929 y retirado por la oposición del movimiento obrero. El Proyecto de la Secretaría de Industria de 1931, antecedente efectivo de la Ley de ese mismo año, rechazaba aparentemente la idea en su Exposición de Motivos, pero su articulado era sumamente vago, pues reproducía algunas disposiciones de los proyectos anteriores.

Conviene hacer notar que la intervención de la Junta y el laudo que dictase no tenían un valor absoluto, pues se interponía la fracción - XXI del Artículo 123 Constitucional:

Si el patrono se negare a someter sus diferencias al -- arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salarios, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuere de los - trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.

La doctrina de aquellos lejanos años vio en la fracción transcrita una derivación del derecho de los hombres a no trabajar sin su pleno consentimiento; y sostuvo también, de una manera general, que como resultado de esa disposición el arbitraje era semiobligatorio, en el sentido de que la Junta de Conciliación y Arbitraje debía citar a las partes para advertirlas que iba a proceder al arbitraje del conflicto, - pero los trabajadores o los empresarios podían negarse a aceptarlo o a acatar el laudo que se dictara, negativa que acarrearía la aplicación estricta de las consecuencias consignadas en la norma transcrita.

Las Leyes del Trabajo de los Estados: Tomamos como ejemplo las leyes de Veracruz y Tamaulipas, suficientemente connotativas, y porque explican las tendencias generales. Nos parece que los gobiernos locales de aquellos años, que venían de la Revolución y creían firmemente en su sentido de justicia social, estaban convencidos de que el arbitraje de las huelgas sería favorable para los trabajadores.

1) La Ley del Trabajo del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1918: - el párrafo principal de la Exposición de Motivos es suficientemente connotativa y de él se desprende la realidad del arbitraje obligatorio:

Por último, lo esencial en caso de huelga es lo que se refiere a su terminación: en ese punto, la Ley ha venido a fijar, en disposiciones claras, la solución jurídica de movimientos que han agitado nuestro medio económico y social en estos últimos años. Dentro de la Constitución y de la concepción jurídica y racional de la huelga como una suspensión del contrato de trabajo, se justifican ampliamente las disposiciones de los Artículos 160 y 161, que mediante una forma de procedimiento ante las juntas de conciliación y arbitraje, sencillo y fácil, permite definir y fijar con toda claridad la situación del patrono y la de los huelguistas, con motivo de la huelga y al terminar ésta.

En aplicación de estas ideas, la Ley contenía dos disposiciones fundamentales:

Artículo 160, fracción III: La huelga termina en virtud de laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 204: Tanto las juntas municipales, como la central, en sus respectivos casos, procederán a solucionar el conflicto que haya originado la huelga, en la forma que indica esta Ley para todos los conflictos: por vía de conciliación primeramente, y de arbitraje - cuando éste debe tener lugar.

2) La Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas del 6 de junio de 1925: citamos esta Ley porque fue promulgada por el licenciado Emilio Portes Gil, siendo gobernador de ese Estado, porque puede suponerse que fue un antecedente del Proyecto Federal del mismo nombre y porque es más categórica que la Ley de Veracruz en esa cuestión del arbitraje obligatorio. Las normas aplicables decían:

Artículo 204, fracción III. La huelga terminará por laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 354: En caso de huelga, la Junta Central de Conciliación y Arbitraje puede proceder, de oficio, aun que una de las partes, o ambas no hayan sometido el caso a su consideración y cuando a juicio de la misma Junta y por razones de interés social, proceda la rápida solución del conflicto.

Los Proyectos Federales: De los tres que se conocen, el de 1928, el Proyecto Portes Gil y el de la Secretaría de Industria, los dos primeros adoptaron el sistema de arbitraje obligatorio; pero ante la oposición obrera al Proyecto Portes Gil, el tercero no lo mencionó ni en su Exposición de Motivos ni en su articulado, pero dio a ésta una relación muy vaga, que propició el renacimiento del debate.

1) El proyecto de 1928: continuando el principio general de las leyes de Veracruz y Tamaulipas, el Artículo 253 decía que "la huelga terminará por laudo de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje". Un precepto neutro, en cambio, el Artículo 279 consignó claramente la posibilidad del arbitraje obligatorio, tomándolo del Artículo 354 de la Ley de Tamaulipas. No debe perderse de vista que el licenciado Portes Gil, autor de esa Ley, era el Secretario de Gobernación en el año de 1928:

En los casos de huelga, cuando a juicio de la Junta Central de Arbitraje, por razones de interés social se imponga la única solución del conflicto, se avocará de oficio al conocimiento de él, practicará las diligencias que estime necesarias y dictará su laudo.

Esta primera disposición quedó confirmada en los Artículos 534 y 535:

La Junta, inmediatamente que tenga conocimiento del conflicto procurará que se mantengan las cosas en el estado que guardaban antes de que surgiera, recomendando que no se llegue a la huelga o que se reanude el trabajo si ésta ya hubiere sido declarada, entre tanto se hace la investigación de las causas determinantes del conflicto, de las condiciones de la industria afectada, etc., y sin que esa reanudación presuponga conformidad de las partes respecto a las condiciones del trabajo. Si la Junta obtuviere que el trabajo se reanude o continúe en las condiciones anteriores, procederá de acuerdo con lo que se establece en los artículos siguientes; de lo contrario, la Junta conocerá y resolverá el conflicto ajustándose al procedimiento establecido en el capítulo anterior.

2) El Proyecto Portes Gil: continuando los lineamientos del Proyecto de 1928, recogió el sistema de arbitraje obligatorio, pero tanto estas disposiciones como las que reglamentaron la estructura y vida de los sindicatos, fueron la causa de su falta de aceptación por el poder legislativo. Sus Artículos 579 y 580 reprodujeron las normas del primer proyecto, por lo que nos absteneremos de repetirlos. Si diremos que la Exposición de Motivos introdujo la tesis de un arbitraje semiobligatorio, que se pretendió deducir de la fracción XXI del Artículo 123 Constitucional:

La Constitución de la República reconoce a los trabajadores el derecho de declararse en huelga, pero la propia Constitución establece que los conflictos entre el

capital y el trabajo serán resueltos por juntas de conciliación y arbitraje.

¿Cómo es posible que por una parte se permita a los trabajadores el derecho para conseguir la realización del derecho, y por otra parte, intervenga el Estado con su fuerza para conseguir el mismo fin? Entonces es inútil e innecesario el derecho de huelga. El arbitraje constitucional es un arbitraje senioobligatorio, y la huelga en sí misma no es un derecho, sino un medio de coacción que la Constitución reconoce y le da vida jurídica para conseguir el derecho.

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

3) El Proyecto de la Secretaría de Industria: en el número cincuenta y cuatro de la Exposición de Motivos, los autores del proyecto rechaza con expresamente la idea del arbitraje obligatorio:

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

A fin de cumplir con ese párrafo, el Proyecto reprodujo en su Artículo 539, el 534 del Proyecto de 1923, pero colocó una disposición nueva en lugar del Artículo 535:

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

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

La Ley del Trabajo de 1931: El Proyecto de la Secretaría de Industria fue discutido en Acuerdos Colectivos de los Secretarios de Estado, dirigidos por el presidente Pascual Ortiz Rubio. Nada importante se encuentra en las actas de las sesiones, solamente observamos el desprecio que mostraron los asistentes hacia la huelga.

En la reunión del 13 de diciembre de 1930, el Secretario de Hacienda, Luis Montes de Oca, manifestó:

Creo que es una cosa muy pública, que se ha suscitado una controversia entre la administración de los ferrocarriles y los trabajadores. El señor Ingeniero Sánchez Mejorada ha hecho una figura que no parece muy expresiva: les ha llamado a las amenazas de los trabajadores la llorona. Los obreros mismos le vienen a decir al señor Sánchez Mejorada de manera constante desde hace unos seis meses, que ahí viene la huelga, que ahí viene aquello, y en el fondo, es la misma llorona, lo mismo que el coco para los niños.

El proyecto pasó a las Cámaras del Poder Legislativo Federal. Fue discutido en un período extraordinario de sesiones del año de 1931, pero no se suscitó ningún debate en torno al problema del arbitraje obligatorio.

La cuestión del arbitraje obligatorio de las huelgas fue discutida apasionadamente en el primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial - así se denominaba entonces al derecho del trabajo - que se reunió en la Ciudad de México del 15 al 23 de agosto de 1934.

Por su brevedad y riqueza de temas no es siquiera posible resumir las ponencias y exposiciones de los sectores obrero y empresarial, por lo que nos concretaremos a algunos aspectos esenciales:

La ponencia del sector obrero: está suscrita por el maestro Vicente Lombardo Tellez, en una etapa de su vida en la que se inclinaba por la concepción marxista de la colectivización de la propiedad. En un primer párrafo señaló la naturaleza del derecho del trabajo:

Nos encontramos en un momento de crisis histórica, la producción económica individualista, es decir, la propiedad privada, ha ahondado hasta lo infinito la lucha secular entre los detentadores de la riqueza pública y los que sólo tienen para vivir el salario que reciben por el esfuerzo de sus brazos o de su inteligencia. El estado trata de impedir, con limitaciones al régimen de la producción, el uso de la propiedad privada, la ruptura violenta de los marcos jurídicos - por las masas más empobrecidas que nunca, pero organizadas como jamás lo estuvieron; y ha aparecido el derecho industrial: un conjunto de instituciones de carácter tutelar e imperativo, para equiparar las fuerzas - de las dos clases sociales en pugna. El derecho industrial u obrero es, en consecuencia, un derecho para proteger a la clase trabajadora frente a la clase capitalista.

En otro párrafo de la ponencia, quizá por vez primera entre nosotros, habló de la huelga como un acto jurídico:

La teoría de los actos jurídicos del derecho común, - del derecho civilista no corregido todavía en su esencia, se apoya en la libertad de la voluntad como fuente de las obligaciones y de los contratos, porque sigue siendo una doctrina para mantener al individuo como base y objeto de las instituciones sociales; pero la doctrina de los actos jurídicos del derecho industrial - derecho de clase, de la clase obrera - anula la voluntad personal cuando se opone al interés de la clase asalariada, porque tiene un contenido económico, es decir, un propósito histórico que realizar: la subversión del régimen de la propiedad privada. Lógicamente, pues, no existen en el derecho obrero los vicios del consentimiento como causa de la nulidad de los contratos, cuando tales vicios ocurren como consecuencia de la acción del proletariado sobre la clase patronal. Esta es la razón técnica de que el estado - haya elevado en algunos países, como el nuestro, a la categoría de acto jurídico, la coacción sobre los empresarios, para que los trabajadores obtengan de ellos las prestaciones que puedan mejorar su condición social. La huelga, para el derecho común individualista,

es para la nulidad de los convenios logrados mediante su empleo, y, además, coloca a sus autores en el pabello de delinquentes por violar las normas que protegen la libertad del comercio o de la industria; pero para el derecho industrial es una acción lícita que produce efectos entre las partes y para terceros, como consecuencia del propósito social que el mismo derecho obrero persigue.

En un pasaje inmediato hizo fe de su convicción marxista:

El complemento de esta teoría es la inexistencia jurídica de los actos coercitivos de los patronos sobre los trabajadores: el derecho industrial no es un derecho equitativo, es un derecho tutelar, como se ha dicho antes, un conjunto de normas hechas para proteger a la clase trabajadora en su lucha contra la clase burguesa. No pueden darse, en tal virtud, iguales armas a una y otra clase social, porque se trata sólo de hablar a una de ellas: a la inerte. La clase capitalista tiene siempre en su poder recursos cuantiosos que esgrime con eficacia contra el proletariado, mientras no desaparezca de raíz el régimen económico que prevalece, mediante la colectivización de la propiedad individual.

después de estas fundamentaciones, en una especie de resumen, marcó -- las finalidades de la huelga:

De lo anterior se desprenden los siguientes principios: a) la huelga es un acto jurídico coercitivo que realizan los trabajadores para obtener de sus patronos el mejoramiento de su situación social. b) siendo el derecho obrero un derecho tutelar, la huelga ocupa el lugar de la acción jurídica por excelencia. c) dadas las finalidades para las cuales existe la huelga, no debe haber para ella ningunas restricciones en la Ley. d) Obligar a los trabajadores a prevenir a los empresarios sobre las consecuencias de una huelga, sujetar la huelga al arbitraje del estado; facultar a éste para declarar la ilicitud de una huelga contra la voluntad de los huelguistas, equivale a hacer nulatoria la coacción que la huelga entraña.

La ponencia del sector empresarial: se la compara con las frases y tesis brillantes de la ponencia del nuestro Comodoro Toladano, se observará una marcada pobreza. El escrito respectivo no propuso la supresión de la huelga, ni que se la privara de su naturaleza jurídica, -- sino que se limitó a proponer algunas reformas a la Ley de 1931. No obstante, principia con una consideración crítica:

La huelga es en nuestra ley un derecho, una categoría jurídica, que tiene sus elementos y condiciones constitutivos; pero, además, es también un acto violento, --

una verdadera guerra aceptada por el estado e incorporada en su régimen jurídico de vida como una verdadera ejecución, atendiendo a consideraciones sociales que van siendo ya inactuales, pues ella encuadra dentro del régimen del libre juego de las fuerzas sociales (liberalismo), en tanto que el momento actual está caracterizado por un fuerte intervencionismo estatal, contrario a toda violencia en las relaciones de individuos o de grupos.

Después de éstas y otras argumentaciones, la ponencia proponía dos reformas juzgadas indispensables: la modificación del precepto que se refería a los objetivos de la huelga y la consagración del principio del arbitraje obligatorio, a solicitud de los trabajadores o los patronos.

En lo que concierne al primero de estos aspectos, la ponencia propuso la reforma del Artículo 257:

La Ley no puede sino desarrollar la regla general contenida en la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, pero es así que en su fracción primera la reproduce, y en las siguientes enumera, como situación distinta, casos que no son sino manifestaciones de desequilibrio existente en el trabajo y el capital. Más lógico parece que la reglamentación señale los diversos casos de ese desequilibrio, dejando toda su amplitud a la regla general.

Partiendo de esa tesis, propusieron los empresarios la redacción siguiente:

La huelga deberá tener por objeto, conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Se entiende que se promueva por conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. I. Cuando se pretenda obtener del patrono la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo. II. Cuando se trate de exigir la revisión del contrato colectivo, bien de acuerdo con otros preceptos de la Ley, bien porque se hayan modificado de manera fundamental las condiciones económicas que existían en el momento de la celebración del contrato. III. Cuando se trate de apoyar una huelga que tenga por objeto enumerados en las fracciones anteriores y no haya sido declarada ilícita.

Hacemos notar, ante todo, que los empresarios pasaron por alto la teoría de la que ya nos hemos ocupado, de que el legislador de 1931 no quiso restringir la amplitud del derecho de huelga, por lo que reprodu-

jo en la fracción I del Artículo 260 de la Ley el texto Constitucional, a fin de dar oportunidad a las Juntas de Conciliación y Arbitraje de analizar los casos concretos y resolver si podían o no quedar comprendidos en el concepto de desequilibrio entre el trabajo y el capital; pero señalé algunos, la celebración, la revisión y el cumplimiento del contrato colectivo que, sin duda alguna, estaban comprendidos en él, por lo que quedaban fuera del arbitrio de la Junta. Por otra parte, la reforma de la fracción segunda, revisión del contrato colectivo, la sujetaba a requisitos que habrían hecho imposible su aplicación.

A efecto de justificar la proposición del arbitraje obligatorio, la ponencia afirma que "la sociedad y el estado viven dentro de un régimen de derecho", después de los cual se expresa:

Nuestra Ley protege excepcional y considerablemente la huelga como lo demuestran los artículos que la regulan: disponen que la huelga suspende simplemente los contratos de trabajo y no los rompe; que el patrono está obligado durante la huelga a mantenerse inactivo, suspendiéndose, por lo tanto, su libertad para ejercer la industria y el comercio, libertad que constituye una de las garantías individuales (la consignada en el Artículo 4o. Constitucional); e implícitamente, que las faltas al trabajo durante una huelga, no son sancionables.

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

La ejecutoria petrolera del 1ro. de marzo de 1938; volvemos a insistir en el tema de que faltan en nuestro derecho algunos estudios sobre las grandes sentencias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, entre las que habría que colocar en un lugar de honor a la que se menciona en el rubro de estos renglones. Ahí se encontraría el pensamiento verdadero que animó a los autores del Artículo 123 Constitucional; en el tema que nos ocupa se fijó la relación entre la huelga y el contrato colectivo, de la que se deduce que los trabajadores disponen de dos procedimientos para obtener la celebración, la modificación o la revisión de las convenciones colectivas, a saber, la huelga, como la acción libre, y el recurso ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que arbitren el fondo del conflicto, recurso éste que no corrección de iniciar a los empresarios. El considerando tercero de la ejecutoria contiene los principios sobre esos problemas, mismos que han sido utilizados en multitud de ocasiones como fuente de inspiración de este libro.

Cuando los trabajadores solicitan la celebración de un contrato colectivo, pueden ir, bien a la huelga, bien solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la fijación de las cláusulas respectivas; estos dos procedimientos pueden seguirse, bien separadamente, bien al

nismo tiempo, bien iniciar uno de ellos, por ejemplo, - la huelga, e intentar después el otro, sea que la huelga subsista o se le de por terminada, terminación que - puede, a su vez, llevarse al cabo antes de someterse al arbitraje de la Junta o durante el curso del procedimiento.

La Ley del Trabajo de 1970: La Comisión proyectista recordó los precedentes que ya conocemos: La fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, las Leyes de los Estados, los Proyectos Federales de 1928 a 1931 y la Ley de este último año, juntamente con los debates que pronunció, y la Sentencia Petrolera de 1932.

En un solo momento dudó la Comisión sobre el camino a adoptar: La huelga es un derecho reconocido a los trabajadores por la Carta Magna de Querétaro, una norma supraestatal, porque proviene de un acto de soberanía del pueblo, de donde dedujo que carece de eficacia jurídica cualquier procedimiento que pretenda impedir su libre ejercicio o nulificar el que se hubiere realizado. Con esta convicción relató anticipadamente unos renglones para la futura exposición de Motivos:

El Proyecto, en armonía con la Constitución, establece que el arbitraje de un conflicto afectado por una huelga sólo puede llevarse a cabo a solicitud de los trabajadores ante las juntas de conciliación y arbitraje o por convenios entre los mismos trabajadores y el patrono, en los que se designe algún árbitro.

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

Al aprobar la Ley el Poder Legislativo no sólo se cerró el debate sobre el arbitraje obligatorio de la huelga, sino que crystalizó la trilogía de los derechos colectivos en beneficio de los trabajadores, sin correlato para los patronos: la afirmación del derecho de huelga como instrumento de lucha para obligar al patrono a que acceda a las demandas obreras y la prohibición del uso empresarial como elemento de coacción sobre los trabajadores. En segundo lugar, el otorgamiento exclusivo a los trabajadores del derecho a promover la celebración de las convenciones colectivas y finalmente, la potestad, igualmente exclusiva de solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la solución del conflicto que sirvió de motivo a la huelga.

Los procesos de conocimiento en los casos de Arbitraje de un Conflicto Colectivo: Desde la Ley de 1931 existen dos procesos para el conocimiento y decisión de los conflictos de trabajo, regulados por la Ley vigente en el Título Catorce: Derecho Procesal del Trabajo; Capítulo Quinto: Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica, y Séptimo: Procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos de -

naturaleza económica. Una consecuencia de la diversa naturaleza de los dos tipos de conflictos, jurídicos y económicos, y de la diferencia de fines que se proponen los dos procesos: en un caso, la respuesta a la pregunta ¿a quién corresponde el derecho? y en el otro, la determinación del derecho regulador de las condiciones de trabajo futuras - en la empresa o rama de la industria afectadas por la huelga.

La terminación de la huelga y sus efectos: Cuando se produce la declaración de la inexistencia, puede hablarse de un conato frustrado o fracasado de huelga. Por lo tanto, los problemas de la terminación de la huelga por los motivos contenidos en el Artículo 469 presuponen una huelga legalmente existente.

El levantamiento de la suspensión de los efectos de las relaciones jurídicas y la reanudación de los trabajos: si la huelga, en los términos del Artículo 447 "es causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure", la terminación provoca la hipótesis planteada en el precepto, esto es, la huelga deja de durar, por consiguiente debe reanudarse el funcionamiento normal de las relaciones de trabajo, es decir, se reanudarán las actividades de la empresa, la prestación de los servicios por los trabajadores y el pago de los salarios por el patrono.

La solución apuntada parece sencilla si la terminación es -i resultado de un convenio o del allanamiento del patrono a las peticiones de los trabajadores, pero los laudos pueden originar situaciones conflictivas que están previstas en la fracción XXI del Artículo 123 Constitucional, cuestión a la que no se necesita regresar. Se trata de la no aceptación del laudo.

Los efectos inmediatos del convenio o del laudo que pone fin al conflicto: tomamos como ejemplo la huelga por incumplimiento de las convenciones colectivas y la que persiguió como objetivo la fijación de nuevas condiciones de prestación de los servicios. En las dos hipótesis, el empresario deberá cumplir el Clausulado violado o aplicar las nuevas condiciones de trabajo.

El problema de los salarios caídos durante la huelga: la solución es compleja, por lo que debe analizarse en función de las causas de terminación previstas en el Artículo 469:

- a) Si las partes llegan a un convenio, en él deben determinar el monto de los salarios que habrá de cubrir el patrono a los trabajadores.
- b) La segunda causal, allanamiento del patrono a las peticiones contenidas en el pliego de emplazamiento, resuelta en el precepto en cita, lo obliga al pago de la totalidad de los salarios caídos.
- c) Las fracciones III y IV corren la misma suerte, pues tanto el árbitro designado por las partes, cuanto las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligados a respetar el Artículo 470; a este respecto hacemos una distinción: si los trabajadores obtienen una victoria total, porque sus peticiones quedaron plenamente justificadas, el Artículo 470 será de aplicación estricta. Pero es posible que obtengan un -

un triunfo parcial, porque sus demandas se mostraron exageradas; creemos que nos hallamos ante un caso de arbitrio judicial, en el que durante la conciliación la idea de la equidad mencionada en el Artículo 17: el árbitro o las Juntas considerarán el escrito de emplazamiento, la respuesta del empresario y las proposiciones que se produjeron en las audiencias de conciliación, ya que puede acontecer que las sugerencias de una de las partes coincidan con los puntos resolutivos del laudo, - en cuya hipótesis podría hacerse una condena total, o que, por lo contrario, el laudo se coloque en justo medio, que podría servir para la fijación de un porcentaje proporcional. Finalmente, y en aplicación del mismo Artículo 470, a contrario sensu, si el laudo es opuesto a los puntos de vista de los trabajadores, no habrá condena al pago de los salarios caídos. (19).

Por lo que hace a las causas de terminación de la huelga, el nuestro - De Buen Lozano considera que: la huelga es un instrumento de fuerza en manos de los trabajadores, cuya finalidad es presionar al patrón para que acepte establecer o cumplir determinadas obligaciones de naturaleza colectiva. Eventualmente la huelga puede perseguir de manera indirecta el mismo objeto cuando se lleva a cabo por solidaridad.

Ante la huelga el patrón tiene diversos caminos. El más evidente sería impedirla mediante la admisión de lo pedido. Esto, lógicamente, no ocurre con frecuencia. El segundo consistiría en impugnar la procedencia de la huelga a través de su calificación. El valor de esta fórmula es relativo, salvo que la inexistencia derive de la declaración mayoritaria de los trabajadores en contra de la huelga. En efecto, los vicios de forma y de fondo podrán subsanarse en otro emplazamiento inmediato. En esta materia no hay cosa juzgada.

El tercer camino, ciertamente el de mayor tránsito, constituye la fórmula tradicionalmente seguida: la conciliación, directa entre las partes o con intervención de alguna autoridad especializada.

En la huelga, sin embargo, se pone en evidencia un hecho dramático: su duración no dependerá de la voluntad patronal, salvo que decida la rendición incondicional. Es evidente que la huelga no constituye una medida agradable para los trabajadores, como instrumento de fuerza es más eficaz como amenaza que como realidad. Cuando estalla, ambas partes quedan afectadas y, por regla general, en mayor medida los trabajadores, carentes de reservas económicas, las más de las veces, para soportar una lucha prolongada sin ingresos.

La huelga se convierte, entonces, como la propia Ley lo señala, en un instrumento de equilibrio que pone en juego la vanidad y el orgullo de ambas partes y la realidad incontrovertible de su mutuo estado de necesidad. Lo primero conduce a la lucha, a veces innecesaria; lo segundo modera los ímpetus combativos y lleva a la conciliación.

Este juego de fuerzas evita a las huelgas su violencia y permite que, en realidad, su número sea pequeño. Si a ello se agrega la excelente labor conciliatoria de los organismos de la Administración Pública, se

(19) Ovea, Industria, huelga, en. 1947.

podrá reconocer que la huelga es, sobre todas las cosas, un verdadero medio de lograr el equilibrio entre los factores de la producción.

Ponderando las anteriores circunstancias, el legislador ha integrado - las causas de terminación de la manera siguiente:

"Artículo 469. La huelga terminará:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones;

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

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que li - bremente elijan las partes; y

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

El Acuerdo entre las Partes: Destaca como la fórmula más idónea de resolver el conflicto. La Ley no condiciona, en modo alguno, los posibles arreglos. Entendiéndose que se trata de situaciones de índole colectiva, no podrán afectarse con los arreglos los derechos individuales de determinados trabajadores. En todo caso deberán observarse las disposiciones del Artículo 34 que exige que los arreglos rijan únicamente para el futuro; que no se refieran a trabajadores individualmente determinados y que, cuando se trate de la reducción de los trabajos, el reajuste se efectúe tomando en consideración el escalafón de los - trabajadores, a efecto de que sean reajustados los de menor antigüedad.

El Allanamiento del Patrón: Constituye la única causa de terminación que depende de la sola voluntad del patrón. En todo caso, si el allanamiento es posterior al estallido de la huelga, el patrón deberá cubrir todos los salarios caídos.

El allanamiento queda sujeto, sin embargo, a determinadas condiciones. Si se trata de una petición respecto de obligaciones incumplidas, será necesario poner en juego los elementos para cumplirlas. La consignación en pago de lo debido ante la autoridad laboral, la disposición - del sindicato, podría ser un medio. Si se trata de la fijación de nuevas condiciones de trabajo, el patrón habrá de hacer constar su aceptación expresa. Todo ello deberá ir acompañado del pago de los salarios caídos.

Es poco frecuente que se produzca el allanamiento, en todo caso opera preferentemente el arreglo entre las partes, salvo que se trate, como eventualmente ocurre, de un movimiento de huelga que persigue fines - diferentes al bienestar de los trabajadores.

El Laudo Arbitral Privado: El derecho mexicano del trabajo está determinado por dos ideas primordiales: la conciliación y el arbitraje. El segundo, sin embargo, ha venido perdiendo su esencia para convertirse

en una resolución meramente formal, de tipo jurídico.

En los conflictos de huelga el arbitraje, sin embargo, adquiere un valor especial, cuando las partes decidan, de común acuerdo, poner en manos de un tercero, persona o comisión, la resolución del conflicto. Evidentemente ello exigirá un previo compromiso arbitral sancionado por la autoridad.

No se dictan reglas legales a propósito de estos arbitrajes, obvianse to la autoridad tendrá de cuidar de que no impliquen violación de derechos de los trabajadores, observando al efecto, lo dispuesto en el -- Artículo 34.

El Arbitraje de la Junta: De las cuatro formas de terminación de la huelga, la determinación de la responsabilidad del conflicto mediante resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es la que ha merecido mayor atención del legislador. Vale la pena examinar por separado los diferentes aspectos que presenta.

a) Titularidad de la Acción. La Ley menciona, sin especificar cuáles, -- que los trabajadores pueden someter a la decisión de la Junta el conflicto motivo de la huelga. Aparentemente, ésta llevaría a pensar que se trata de los trabajadores huelguistas, pero hay que considerar que también pueden resultar afectados por la huelga otros trabajadores: -- v.gr., los pertenecientes a otro sindicato, los no sindicalizados o -- los de confianza. ¿Pueden éstos plantear de esa manera la responsabilidad del conflicto o adherirse al planteamiento hecho con anterioridad por los trabajadores huelguistas, para preservar sus derechos?

Nos parece que la Ley no distingue, continúa el maestro De Buen, a pesar de que se podría con cierta intención, limitar ese derecho a los huelguistas; y lo acuerdo al principio de que si la Ley no distingue, -- no cabe distinguir, consideramos que ese derecho corresponde a todos los trabajadores y no sólo a los huelguistas. De otra manera sería -- muy sencillo, mediante un acuerdo fraudulento entre el sindicato y la empresa, dejar desamparados a los trabajadores no huelguistas.

b) Procedimiento. Se establecen los procedimientos distintos. Si se trata, simplemente, del cumplimiento o interpretación del contrato colectivo de trabajo, del contrato-ley o de las disposiciones relativas a participación de utilidades, la vía será la ordinaria. Si se trata, por el contrario, de un conflicto de naturaleza económica, éste es, -- cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo, como sostiene Cavazos Flores, se seguirá el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, previsto en los -- artículos 759 y siguientes.

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

La acción de inmutabilidad tiene, sin embargo, una limitación importante: el patrón puede negarse, bien a someter sus diferencias al arbitraje, bien a aceptar el laudo pronunciado por la Junta. En este caso la Junta, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 845 de la Ley de la materia:

- I. Dará por terminada la relación del trabajo;
- II. Condenará a indemnizar al trabajador con el importe de tres meses de salario;
- III. Procederá a fijar la responsabilidad que resulte - al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 50, fracciones I y II, y
- IV. Además, condenará el pago de los salarios vencidos desde la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones.

Esta situación implica una excepción importante al principio de la estabilidad en el empleo consignado en la fracción XXII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional. En razón de ello la petición sindical de que la autoridad determine la inmutabilidad del conflicto corre el riesgo de poner en marcha un procedimiento legítimo de cierre de la empresa o, al menos, de terminación colectiva de las relaciones laborales (20).

Por último, por lo que hace a la terminación de la huelga, el maestro Barajas Montes de Oca, comenta que: Todo proceso concluye con una resolución que dicta la autoridad judicial, pero en materia de huelga - las causas que le ponen término podríamos ajustarias al siguiente orden:

- a) mediante acuerdo a que lleguen las partes;
- b) mediante la celebración de un convenio en el cual ajusten sus pretensiones los trabajadores a las concesiones que hagan los patronos;
- c) por decisión unilateral que haga la coalición de trabajadores o el sindicato emplazante equivalente a un desistimiento;
- d) el arbitraje en cualquiera de las formas admitidas por la ley;
- e) por allanamiento de la parte patronal y dando plena satisfacción a las exigencias presentadas en el aliego de peticiones formulado por los trabajadores;
- f) mediante un acto de autoridad cuando legalmente proceda su intervención derivada de la existencia de un motivo justificado, o
- g) a través de una decisión judicial que declare la huelga ilegal, ilícita o inexistente.

El Artículo 469 de la Ley de 1970 señala que una huelga puede darse por terminada:

- a) cuando exista acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos;
- b) si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento y cubre los salarios que dejen de percibir los trabajadores;
- c) por laudo arbitral o comisión que libremente elijan las partes; y
- d) por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

(20) Véase, Tratado de Derecho del Trabajo, p. 1423.

La legislación de 1931 únicamente contemplaba tres causales: el arreglo entre las partes, el laudo arbitral o el laudo que llegare a pronunciarse la Junta respectiva por disposición legal. No incluyó ni el allanamiento del patrón ni los casos en que pudiera pronunciarse un laudo no arbitral, que son figuras jurídicas nuevas.

La huelga termina también cuando existe declaración de ilicitud o cuando la huelga resulta inexistente porque los trabajadores carecían de causales para proceder a la suspensión del trabajo. En estos casos la resolución que produce la Junta tendrá como único efecto confirmar la situación jurídica planteada.

La forma más frecuentemente de dar por concluida una huelga es el arreglo directo entre las partes o a través de la resolución ejecutoria de los tribunales competentes. En las huelgas en que se controvierten intereses económicos nos dice Ernesto Krotoschin, las soluciones poseen un doble significado; por un lado se establecen condiciones laborales que dan satisfacción en mayor o menor grado a las exigencias obreras - que hayan sido motivo de la huelga; por otro se provee a la regulación de las cuestiones que hubiesen quedado pendientes durante la huelga, - como podrían serlo entre nosotros el pago de salarios caídos, que se pactan en un porcentaje proporcional.

Las causas son siempre distintas al procedimiento para dar por terminada la huelga. En ocasiones ésta no finaliza con la reanudación de los labores que fueron interrumpidas, sino que la normalización de actividades viene siendo posterior. Un ejemplo: si un grupo de trabajadores se niega a regresar al trabajo por no ser conformes con las resoluciones adoptadas por sus compañeros, mantiene la suspensión del trabajo - aunque en forma ilegal. El rompimiento de los contratos individuales de trabajo sería otra situación que se contempla en relación con la afirmación que hacemos.

Por lo que ve al laudo arbitral, se ha dicho que sólo es obligatorio - para poner fin a una huelga si los trabajadores someten el negocio jurídico a la decisión de la Junta. Sobre el particular el licenciado - Pizarro Suárez en un antiguo y excelente estudio manifestó, según apunta el maestro Berajas:

En ocasiones se ha planteado el problema de si la intervención de un árbitro privado para dar fin a un conflicto de huelga no contraría a los términos de la fracción XX del Artículo 123 Constitucional que establece que - las diferencias o los conflictos entre el capital o el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de conciliación y arbitraje.

Este autor cita parcialmente algunas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las que se ha dicho que aún cuando es cierto que conforme a la citada fracción XX del Artículo 123 Constitucional - las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta, también lo es que los conflictos

de huelga pueden terminar por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que elijan las partes, ya que en un conflicto especial como es el de la huelga pueden intervenir personas o entidades que deben ser consideradas como auxiliares de las autoridades del trabajo, a quienes se otorga competencia y jurisdicción, característica ésta que es esencial de toda autoridad. Si además se toma en cuenta que en nuestro medio el derecho del trabajo se genera por la costumbre y que varios estados de la República las partes se someten a la decisión de un árbitro privado, lo anterior permite concluir que ese hecho, por su constante repetición, ha determinado una innegable confirmación de competencia y fuerza jurídica respecto de la actuación de los árbitros privados y respecto de las resoluciones que se dicten en los casos de huelga.

En otra ejecutoria que examinamos, nuestro más alto tribunal sostuvo la tesis de que:

Cuando los trabajadores someten el problema de la huelga a la decisión arbitral de la Junta, si con posterioridad manifiestan no estar dispuestos a someterse a las decisiones del arbitraje, esto equivale a desconocer el valor legal de su decisión inicial y en consecuencia no procede su pretensión jurídica.

Recordemos que entre nosotros este criterio sirvió de apoyo a la resolución que se dictó en el amparo interpuesto por las compañías petroleras, que habían aceptado al Presidente Lázaro Cárdenas como árbitro para mediar en su conflicto con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, de reciente creación el año de 1938, ya que al negarse a acatar el arbitraje presidencial, hubo necesidad de decretar la expropiación de la industria, años después nacionalizada.

En cuanto a la nueva causal de terminación de una huelga, el allanamiento patronal, haremos de ajustar nuestras ideas a los principios sustentados por el derecho procesal civil, por cuanto no se presenta ninguna variante en nuestra materia respecto a esta actuación procesal eneficaz. Se entiende por allanamiento la facultad de las partes en un juicio para que, mediante una diligencia judicial, la autoridad acepte la conformidad del patrón respecto de cualquier pretensión de la parte contraria u otorgue su aquiescencia a una resolución de la propia autoridad judicial. En tales condiciones el allanamiento ha de comprender con exclusividad los derechos privados que sean renunciables. En consecuencia, cuando el patrón se allana a una petición en materia de huelga el Presidente de la Junta debe dictar resolución conforme a las pretensiones de la parte emplazante, que ya dijimos es otra forma de dar por terminada la suspensión del trabajo. Pero el allanamiento puede serlo también con relación a un laudo cuando se opone a un juicio de imputabilidad de la huelga.

El doctor Sentis Melendo cree que el allanamiento es, en suma, una declaración de voluntad del demandado por medio de la cual abandona su oposición de la pretensión del demandante y reconoce el derecho de éste. Por tal razón, para él, el carácter procesal del allanamiento no exige una capacidad especial distinta de la capacidad general, pues su objeto lo constituye la pretensión del actor: su forma ha de ser expre-

ra, pues obliga al reconocimiento de lo exigido por él, y el resultado es el abandono por parte del demandado de su propia pretensión. Sus bases son: a) ser una figura procesal autónoma; b) ser un acto propio de proceso; c) constituir un acto de disposición d) ha de ser expreso; e) es necesario que el derecho renunciado esté atribuido a las facultades dispositivas del que lo hace; f) en los casos de litis con sortio los efectos dependen de los vínculos que ligan a las partes, y g) el allanamiento no exige al juez de valorar los hechos.

Para completar la idea, he aquí la resolución que dictara en 1975 el único tribunal colegiado en materia de trabajo:

Allanarse a las peticiones contenidas en el pliego respectivo con que se inició el procedimiento de huelga, - significa aceptar lo que se pidió y reconocer la razón de la contraparte, por lo que después de que el patrón se haya allanado a dichas peticiones no queda sino - cuantificar el monto de las prestaciones reclamadas. - Cuando éstas por alguna razón no fueran cuantificadas, resulta contradictorio y antijurídico pretender, después de haberse allanado a lo que los trabajadores exigieron que tales pretensiones son improcedentes y carecen de fundamento, toda vez que tal actitud sería precisamente lo opuesto al allanamiento.

Terminada la huelga no queda sino fijar las nuevas convenciones colectivas que procedan y determinar el monto de los salarios que haya de cubrir el patrón a los trabajadores, de proceder éstos en el caso de - las primeras formas de terminación el pago puede ser materia de convenio, pero tratándose del allanamiento el pago debe ser total. Es posible sin embargo, que se obtenga un triunfo parcial en aquellos casos - arbitrales en los cuales el árbitro considera exageradas las pretensiones de los trabajadores, en cuya situación por regla general se impone la idea de equidad a que se contrae el Artículo 17 de la Ley y el pago se resuelve asimismo en forma parcial. Finalmente, si el laudo pronunciado en el juicio de inmutabilidad en oposición a las pretensiones de los trabajadores, no hay condena al pago de salarios por la propia injustificación de los motivos de huelga (21).

#### **El Procedimiento de Huelga en el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión:**

El Pliego de Peticiones: Para el maestro de la Cueva, por pliego de peticiones debemos entender el acto obligado para la iniciación del período de pre-huelga (22).

Ahora bien, la primera parte del Artículo 100 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado regula que: "Antes de suspender las labores los trabajadores, deberán presentar al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje su pliego de peticiones con

(21) *Revista Mexicana de Derecho del Trabajo*, pp. 116-121

(22) Cueva, Mario de la, "El pliego de peticiones", *Revista Mexicana de Derecho del Trabajo*, S.A., México, 1967, p. 22.

la copia del acta de la asamblea en que se haya acordado declarar la huelga".

En el orden formal, el pliego de peticiones deberá contener los siguientes requisitos para el emplazamiento:

- a) Que se formule por escrito.
- b) Que se dirija al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones.
- c) Que señalen las peticiones, anunciando el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas.
- d) Que se presente copia del acta de la asamblea en la que se haya acordado declarar la huelga.
- e) Que se presenten tantos juegos del escrito, anexos y copia del acta de la asamblea ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como dependencias afectadas sean.
- f) Que el aviso de suspensión de las labores se dé, por lo menos, con diez días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo. Este término se cuenta desde el día en que la dependencia o dependencias del Gobierno Federal quedan emplazadas.

El Emplazamiento: La segunda parte del Artículo 109 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado manda que: "El Presidente, una vez recibido el escrito y sus anexos, correrá traslado con la copia de ellos al funcionario o funcionarios de quienes dependa la concesión de las peticiones, para que resuelvan en el término de diez días, a partir de la notificación.

Si bien la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado no obliga al Presidente del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para que en un tiempo determinado notifique el emplazamiento, es de considerarse que, con fundamento en lo que manda el Artículo 11 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, se aplica supletoriamente el término de veinticuatro horas siguientes a las del recibo de dicho emplazamiento, término que establece el Artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo que hace a los efectos del emplazamiento, es de hacer notar que una vez hecho, no se puede modificar el pliego de peticiones, como no sea que los trabajadores se desistan de una o más de ellas, pues de otra manera la respuesta del funcionario o funcionarios no se podrá producir, por la incertidumbre en la que se encontrarían, ya que podrían surgir nuevas pretensiones.

Calificación de ser huelga legal o ilegal: La primera parte del artículo 101 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado dispone que: "El Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje decidirá dentro de un término de setenta y dos horas, computado desde la hora en que se reciba copia del escrito acordando la huelga, si ésta es legal o ilegal, según que se hayan satisfecho o no los requisitos a que se refieren los artículos anteriores".

Si el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje acuerda que la declaración de huelga es legal, tiene como efecto inmediato, según lo - regula la última parte del citado artículo 101 de la Ley Burocrática, - la procedencia de la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de conciliación; asimismo, manda - el Artículo 102 de la citada Ley que el Tribunal Federal de Concilia- ción y Arbitraje, a petición de las autoridades correspondientes y to- mando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajado- res que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño - de sus labores, a fin de que continúen realizando aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, la con- servación de las instalaciones, o signifique un peligro para la salud pública. Por último, el Artículo 102 de la Ley Burocrática establece que: "Si la declaración de huelga se considera legal, por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y si transcurrido el plazo de - diez días a que se refiere el Artículo 100, no se hubiera llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores".

En cambio, si el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje acuerda que la declaración de huelga es ilegal, el efecto inmediato, según lo dispone el Artículo 104 de la Ley Burocrática, es que: "... prevendrá a los trabajadores que, en caso de suspender sus labores, el acto será considerado como causa justificada de cese y dictará las medidas que - juzgue necesarias para evitar la suspensión".

El Artículo 105 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado considera que: Si el Tribunal resuelve que la huelga es ilegal, quedarán cesados por este solo hecho, sin responsabilidad para los titulares de los trabajadores que hubieran suspendido sus labores".

Por último, el Artículo 106 de la Ley Federal de Los Trabajadores al - Servicio del Estado regula otro efecto distinto del estallamiento de - una huelga al considerarlo no tan sólo ilegal sino además delictuosa - cuando: "... la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos con- tra las personas o las propiedades, o cuando se decreten en los casos del Artículo 29 Constitucional".

Contestación de las Peticiones: La última parte del Artículo de la - Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado concede al funcio- nario o funcionarios de las dependencias un término de diez días a partir de la notificación para que resuelvan si otorgan o no las peti- ciones.

La presente Ley no impone al funcionario o funcionarios la carga proce- sal de contestar el pliego de peticiones por escrito ante el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, asimismo la Ley es omissiva respecto a la rebeldía de los funcionarios de las dependencias de quienes levan- dan las concesiones de las peticiones si no contestan el pliego de pe- ticiones con emplazamiento a huelga.

La Conciliación: Según la última parte del Artículo 131 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado: "Si la huelga es legal, procederá desde luego a la conciliación de las partes, siendo obligatoria la presencia de éstas en las audiencias de avenimiento". Es lo observable que la conciliación está sujeta a que sea legal la declaración de huelga, y así sea declarada por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, razón suficiente para considerar que en la huelga de los trabajadores al servicio del Estado, en estricto derecho, no existe un verdadero período de pre-huelga, o si existe no cumple con su función primordial, que es la de conciliar a las partes en conflicto.

Las Medidas de Conservación y Seguridad: Al respecto el Artículo 139 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado manifiesta: "Al resolverse que una declaración de huelga es legal, el Tribunal a petición de las autoridades correspondientes y tomando en cuenta las pruebas presentadas, fijará el número de trabajadores que los huelguistas estarán obligados a mantener en el desempeño de sus labores, a fin de que continúen realizándose aquellos servicios cuya suspensión perjudique la estabilidad de las instituciones, la conservación de las instalaciones, o signifique un peligro para la salud pública".

La Suspensión de Labores: El Artículo 139 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado establece que: "Si la declaración de huelga se considera legal, por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, y si transcurrido el plazo de diez días a que se refiere el Artículo 139, no se hubiere llegado a un entendimiento entre las partes, los trabajadores podrán suspender las labores".

La suspensión de labores, para el maestro Mario de la Cueva, es el objeto de la huelga y es también el objeto de la protección legal. (23).

Asimismo, el Artículo 95 de la Ley Burocrática dispone que: "La huelga cesará limitarse al cese de la suspensión del trabajo". Al respecto manifiesta el maestro De Buen Lozano que: Esto tiene una importancia especial, ya que bastará que los trabajadores dejen de laborar para que se haya producido el estallido de la huelga, aún cuando no abandonen de inmediato sus puestos de trabajo". (24).

La suspensión legal de las labores produce en consecuencia lo dispuesto en el Artículo 95 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, que manda: "La huelga sólo suspende los efectos de los nombramientos de los trabajadores por el tiempo que dure, pero sin terminar o extinguir los efectos del propio nombramiento".

Por último, se hace la observación de que el ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores burocratas está sujeta a que la declaración de huelga sea considerada por el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje como legal.

(23) Cueva, Mario de la, "Derecho Mexicano...", Tomo VI, 2da. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1954, p. 155.

(24) Cueva, Mario de la, op. cit., p. 155.

La Terminación de la huelga: Las formas de terminación de la huelga de los trabajadores burocráticos se encuentra regulada por el Artículo 103 de su Ley, que dispone como tales las siguientes:

- I. Por avenencia entre las partes en conflicto.
- II. Por resolución de la asamblea de trabajadores tomada por acuerdo - de la mayoría de los miembros.
- III. Por declaración de ilegalidad o inexistencia.
- IV. Por laudo de la persona o tribunal que, a solicitud de las partes y con la conformidad de éstas, se avoque al conocimiento del asunto.

## C A P I T U L O   I V

### L A   H U E L G A

#### COMO FACTOR DE LA DINAMICA SOCIAL

La huelga es la suspensión del trabajo en forma de presión colectiva para diferentes finalidades. Puede ser para mejorar las condiciones del trabajo, o simplemente puede ser un acto de protesta.

También es la manera de expresar el repudio a un régimen político y el medio para lograr un cambio en la forma de gobierno.

En nuestro país, la huelga ha sido considerada ampliamente en el Artículo 925 del Código Penal de 1871, como un delito. En la época revolucionaria, Carranza llega a castigarla con la pena de muerte, para que después se promulgara la Constitución que le acredita el carácter de garantía social.

La Ley la convierte en acto jurídico, pero con sus deficiencias legislativas, los gobiernos de la Revolución la interpretaron a su manera y vuelve a transformar el derecho en delito: el de disolución social.

Por último, la huelga legal llega a ser un impedimento y los trabajadores deciden superar ese riesgo: nace así la huelga constitucional.

El derecho de huelga es un derecho social; cuando el patrón, depositario de la fuerza económica, podía decidir libremente sobre su empresa, la huelga constituía la reacción lógica, defensiva de los trabajadores, ante la injusticia.

Esto ocurre, en alguna medida en Río Blanco en 1907, cuando los trabajadores, cansados, se niegan a volver al trabajo. En otra etapa de conciencia política, la huelga se convierte en una conducta activa, que expresa no ya la decisión de no trabajar, sino la intención de suspender el trabajo en una negociación.

La huelga de Cananea de 1906, apoyada políticamente: el Flores-Magonismo, es un buen ejemplo de ese tipo de huelga que en México se repite, no durante el Porfiriato, sino en la Revolución, el 31 de julio de 1916.

El derecho de huelga es un derecho legal, el Estado puede estar conciente de ello y prefiere convertir ese derecho en un instrumento jurídico, de valor formal, siempre y cuando no se encuentren en juego sus intereses directos y sometido a su control.

Por eso el derecho a la huelga de ser un instrumento de rebeldía positiva, pasa a ser solamente un trámite administrativo y jurisdiccional.

La huelga es jurídica e históricamente un instrumento de la lucha de clases. Tiene la finalidad de que los trabajadores obtengan, mediante la suspensión del trabajo, mejores condiciones de trabajo o el cumplimiento de las establecidas.

Alberto Trueba Urbina nos dice que en el Artículo 925 del Código Penal de 1871, castigaba las huelgas y las convertía en delito según lo siguiente:

"Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y -- multa de veinticinco o quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los -- salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo". (1)

Lo discutible del Código Penal liberal de 1871, la Revolución lo hizo indudable. En el decreto del 1.º de agosto de 1916, Venustiano Carranza diría lo siguiente:

"Artículo 1.º. Se castigará con la pena de muerte, -- además de a los trastornadores del orden público que -- señala la Ley del 25 de enero de 1862:

Primero: A todos los que inciten a la suspensión del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen; a los que presidan las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objeto y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se -- hubiere declarado.

Segundo: A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquier otra, y aprovechando los trastornos que ocasiona o para agravarla o imponerla destruyeren o deterioraren los efectos de la propiedad de las empresas a que pertenecían los operarios interesados en la suspensión o de otras cuyos operarios se quiera comprender en -- ella; y a los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios o contra particulares, o hagan fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular.

Tercero: A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios de las empresas contra las que se haya declarado la suspensión de trabajo" (2).

(1) y (2) Buen Lozano, Héctor de. "Derecho del Trabajo", Tomo III, Séptima Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1947, pp. 835-853.

"Artículo 2o. Los delitos de que habla esta ley serán de la competencia de la misma Autoridad Militar que corresponde conocer de lo que define y castiga la Ley del 25 de enero de 1862, y se perseguirán, y averiguarán en los términos y con los procedimientos que señala el decreto número 14, del 12 de diciembre de 1913".

Después el propio Venustiano Carranza, aprobaría el texto del Artículo 123. En la fracción XVII se señaló: "las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, la huelgas y los paros".

En la fracción XVIII, diría:

"Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto - conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo - con los del capital. En los servicios públicos será - obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez - días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del - trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejer- - ciere actos violentos contra las personas o las propie- - dades, o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenez- - can a los establecimientos y servicios que dependan - del gobierno. Los obreros de los establecimientos fa- - briles militares del gobierno de la República, no esta- - rán comprendidos en las disposiciones de esta fracción por ser asimilados al Ejército Nacional".

Gracias a la promulgación del Artículo 123, la huelga tuvo un reconocimiento definitivo.

Desde que se establecieron las primeras industrias en el país, los trabajadores han sido explotados por parte de las empresas, que siempre han tratado de obtener de ellos el máximo rendimiento en la producción, a cambio de otorgarles mínimos beneficios.

Durante la dictadura del General Porfirio Díaz, hubo afluencia de capitales procedentes de diferentes países en especial de Estados Unidos de Norte América, Inglaterra y Francia; las empresas extranjeras que se dedicaron a la producción industrial, disfrutaron de grandes facilidades: exención de impuestos, concesiones duraderas, apoyo del gobierno en contra de los intereses de los mexicanos y del país; las primeras concesiones que se otorgaron fueron para explotar el petróleo, las minas, la energía eléctrica, el servicio de transporte ferroviario.

Hasta antes de la Revolución de 1910 la situación de los obreros fue la siguiente:

- Jornadas de trabajo de más de 12 horas diarias.
- Salarios reducidos, no mayores de 75 centavos diarios y sujetos a descuentos constantes por diversos motivos, reales o ficticios.
- No disfrutaban de descansos pagados, vacaciones, ni prestaciones asistenciales.
- Condiciones de trabajo insalubres.
- Vejaciones y malos tratos.
- Explotación a través de las "tiendas de raya".

Esta situación originó profundo malestar e inconformidad entre los trabajadores mexicanos que se manifestó en protesta y huelgas que fueron reprimidas brutalmente por la fuerza pública, debido a que las autoridades estaban en contubernio con los empresarios.

La miseria y la represión crearon en la masa trabajadora conciencia de clase, favorecida por la influencia de ideas socialistas relacionadas con el desarrollo del sindicalismo en otros países, lo que determinó que los obreros iniciaran la formación de agrupaciones para su defensa, dando principio al desarrollo del movimiento obrero en México que constituyó el primer brote del sindicalismo mexicano.

La fuerza de las organizaciones de trabajadores se puso de manifiesto en dos grandes movimientos obreros: el de Cananea, Sonora, en 1906, y el de Río Blanco, Veracruz, en 1907.

En el primero, los mineros de Cananea realizaron un movimiento para proteger por las condiciones insalubres en que trabajaban y los bajos salarios que percibían en comparación con los que disfrutaban los trabajadores norteamericanos. Sus demandas fueron encaminadas a lograr la jornada de ocho horas, iguales salarios a los que devengaban los extranjeros, mejor trato y derecho a ascensos.

Dichas demandas fueron rechazadas por la gerencia de la compañía y al realizar una manifestación de protestas, fueron acribillados a balazos, desatándose una brutal represión por parte del Gobierno de Sonora y de soldados yanquis, que culminó con la aprehensión de los dirigentes obreros: Esteban Baca Calderón, Manuel M. Dieguez, a quienes se considera precursores del movimiento obrero mexicano.

En 1907, los obreros de Puebla y Tlaxcala se declararon en huelga para protestar en contra de la imposición de un reglamento de trabajo que prohibía todo intento de formar organizaciones obreras: en apoyo de este movimiento 20 mil obreros textiles de Río Blanco se lanzaron también a la huelga, sumándose los de Nogales y Santa Rosa en la región de Orizaba, efectuando un "paro" para plantear sus propias demandas: aumento de salarios y reducción de la jornada de trabajo.

El general Porfirio Díaz, en esa época Presidente de la República, actuando como árbitro, falló en favor de las empresas y ordenó a los obreros reanudar sus labores; esta injusticia despertó su rebeldía y cuando se dirigían a la fábrica en son de protesta, fueron recibidos a balazos por los soldados enviados por el General Díaz; en este hecho murieron hombres, mujeres y niños que protestaban en forma pacífica y reclamaban sus derechos.

Durante muchos años, los trabajadores soportaron esta situación sin decir ni recibir ningún apoyo del Gobierno, que siempre favoreció a las empresas reprimiendo mediante la fuerza pública, todo intento de protesta encaminado a lograr una mejoría en las condiciones de vida de los trabajadores.

La serie de injusticias cometidas por las empresas y el gobierno en contra de los trabajadores, los impulsó a organizarse, a formar agrupaciones para la defensa de sus intereses y, posteriormente, a constituir sindicatos.

Los primeros brotes de protesta fueron reprimidos en forma sangrienta, -- pero en lugar de amedrentarlos, los enardeció y se lanzaron a la lucha, logrando que en la Constitución Política de 1917 se incluyeran las bases de la legislación obrera en el Artículo 123 Constitucional, que tiene el propósito de establecer equilibrio entre el trabajo y el capital, para proteger al trabajador.

El desarrollo del movimiento obrero en México se inició con las huelgas de Cananea y Río Blanco y continuó con la creación de la Casa del Obrero Mundial que tuvo una actuación relevante para consolidar el triunfo de la Revolución, organizando sindicatos entre los obreros. Más tarde surgen otras agrupaciones obreras: la Confederación Obrera Mexicana (CROM) fundada en 1915; la Confederación General de Trabajadores (CGT) constituida en 1920 y la Confederación de Trabajadores de México (CTM) en 1936.

En 1942 se constituyó el Congreso Obrero Nacional, con la finalidad de eliminar toda pugna intergremial y lograr la cooperación para resolver conflictos obrero-patronales; a esta organización pertenecieron la CTM, la CGT el Sindicato Mexicano de Electricistas y otras organizaciones obreras; las constantes pugnas entre los líderes, han dado origen a la formación de diversas centrales obreras.

Es justo reconocer que las constantes luchas de los obreros a través de sus organizaciones sindicales, han sido determinantes para obtener los beneficios que disfrutan actualmente: reducción de la jornada de trabajo, aumento de salarios, instauración del régimen de seguridad social y mejores condiciones de vida.

Entre las luchas sostenidas por los sindicatos obreros, cabe destacar el conflicto obrero-patronal que se suscitó entre las empresas petroleras y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Petróleo, al solicitar este organismo un nuevo contrato colectivo de trabajo en el que pedían aumento de salarios, mejores condiciones laborales y servicios sociales, peticiones que rechazaron las empresas.

Ante esta negativa, los trabajadores se lanzaron a una huelga general que se inició a fines de mayo de 1937 y terminó el 9 de junio por intervención presidencial: el caso fue turnado a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que dictó un laudo favorable a los trabajadores. Inconformes las empresas, llevaron el caso a la Suprema Corte de Justicia que ratificó el fallo, por lo que las compañías petroleras se declararon en rebeldía, desconociéndola autoridad de nuestro Máximo Tribunal de Justicia.

Ante esta actitud, el Ejecutivo de la Unión decretó la expropiación de la industria petrolera que ocasionó la ruptura de las relaciones diplomáticas entre México e Inglaterra y la devaluación de nuestra moneda.

La postura del Sindicato Nacional de Trabajadores Petroleros influyó notablemente en el sindicalismo mexicano, pues se consolidó la conciencia de clase para luchar por obtener prestaciones de beneficio colectivo.

La huelga es, la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el fin de presionar al patrón para el mejoramiento de un interés común.

Establecer la naturaleza jurídica del derecho de huelga es aceptar el derecho. La huelga es jurídicamente reconocida y protegida por el derecho en donde se establece la suspensión del trabajo hasta conseguir la satisfacción de sus demandas.

El problema es que aceptarla ha llevado al legislador a crear procedimientos en la teoría del acto jurídico, al grado que la huelga se califique de inexistente.

Anteriormente, la suspensión de labores no procedía como efectos jurídicos, pretendían hacer su voluntad los obreros respecto a los huelguistas; pues la voluntad predominante era la de los no huelguistas y del empresario; aun

que en ocasiones por ser la mayoría, los huelguistas, o por solidaridad, los trabajadores de la empresa quedaban suspendidos.

La huelga con la suspensión del trabajo cumple sus fines, ya que se trata de ejercer presión al patrón, para acceder a las peticiones. Pero la huelga no da origen al contrato colectivo, ni al contrato-ley, ni produce su revisión o cumplimiento.

La obligación que tiene el Estado de encauzar las fuerzas sociales, de impedir que alteren el orden, lo ha llevado a convertir la huelga en un acto complejo.

El derecho de huelga, es un derecho de la clase trabajadora; éste quiere decir que no puede ser individual, sino en grupo. La huelga legítima independientemente del apoyo de la mayoría, ya que no incurre en responsabilidad el sindicato o la alianza minoritaria que la lleve a cabo.

Debemos aclarar que no se trata de una condición suspensiva, sino de buscar la solución a los conflictos laborales.

Existen tres tipos de huelga:

- a).- Huelga legalmente existente. Es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el Artículo 450 (Artículo-444).
- b).- Huelga ilícita. La ilicitud deriva de que la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades o de que, en caso de guerra, los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno -- (Artículo 445).
- c).- Huelga justificada. Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón ( Artículo 446).

Debemos tomar en cuenta, los siguientes puntos respecto a la huelga:

- a).- Debe distinguirse entre el derecho de huelga y su ejercicio.
- b).- El derecho de huelga es un derecho social subjetivo. Corresponde al grupo: sindicato o calificación, y no a los trabajadores considerados en su individualidad.
- c).- El derecho de huelga está sometido a una condición resolutoria: el rechazo por la mayoría de los trabajadores.

- d).- Como conducta, el ejercicio del derecho de huelga configura un - acto jurídico en sentido estricto, ésto es, una manifestación de voluntad dirigida a la producción de efectos materiales a la que la ley atribuye consecuencias jurídicas.
- e).- La finalidad de la huelga es ejercer una presión sobre el patrón para que pueda satisfacerse un interés colectivo legítimo.

Un problema esencial en la huelga es el de establecer cuáles son los intereses cuya afectación puede justificar un conflicto. Esto atiene al estudio de las causales específicas de huelga, de si un derecho individual o - la suma de los derechos individuales, cuando son violados o se trata de - perfeccionarlos pueden provocar lícitamente la huelga.

Todo conflicto general se deriva del conflicto individual y la protección se ejecuta mediante acciones individuales. Los conflictos colectivos, -- corresponden a los intereses del grupo y su protección exige acciones igualmente colectiva.

Quando el patrón viole un derecho de la generalidad, por más grave que sea la violación, no motiva una acción colectiva, ni constituye, por lo tanto, causa de huelga.

Existirán conflictos colectivos imputables al empresario, en relación al - cumplimiento de los contratos de trabajo o contratos-ley al de las obligaciones legales en materia de participación en las utilidades en los siguientes casos:

- a) Cuando se vulnere el elemento obligatorio de los contratos colectivos, si con ello se afecta a la categoría representada por el sindicato y no a derechos subjetivos de éste.
- b) Cuando se vulneren los derechos establecidos en el contrato colectivo de trabajo, relativos a las condiciones individuales para la presentación de los servicios, porque el empresario los - incumpla, creando relaciones individuales bajo condiciones inferiores a las marcadas en el contrato colectivo o contrato-ley.
- c) Cuando se afectan las condiciones colectivas para la prestación de los servicios.
- d) Cuando no se entregue a los trabajadores la copia de la manifestación anual, ni se les permita examinar, durante quince días, - su anexo.
- e) Cuando no se integre la comisión con los representantes patronales que determinarán la participación individual de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

- f) Cuando no se entreguen a la comisión los elementos que sirvan para finar la participación individual en las utilidades.

La concertación del contrato colectivo de trabajo constituye la finalidad más importante que puede perseguir la huelga. El contrato de grupo es el punto para crear el equilibrio, por lo que a través de él se cumplen los cau sales de huelga más importantes.

El derecho obrero es una rama del Derecho Público introducida recientemente a la legislación mexicana y tiene el propósito de regular las relaciones obrero-patronales.

Las aspiraciones de la clase obrera, expresadas a través de sus luchas, fueron recogidas por la triunfante revolución y consagradas en el Artículo 123 Constitucional, como una garantía social que estableció las bases de la legislación obrera.

Correspondió al Congreso Constituyente de Querétaro el honor de haber proclamado ante el mundo entero la idea de los derechos sociales, concebidos como un conjunto de principios constitucionales que aseguran condiciones justas en la prestación de servicios para que los trabajadores puedan compartir los bienes materiales y los beneficios de la civilización y la cultura.

La legislación obrera es uno de los medios en que se finca el progreso de la economía nacional y el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores; en ella se determinan los beneficios mínimos que les corresponden por la prestación de sus servicios, y fijan las normas a que debe sujetarse el trabajo.

Tanto el Artículo 123 Constitucional, como la nueva Ley Federal del Trabajo que lo reglamenta, promulgada el 23 de diciembre de 1969, tienen el propósito de garantizar la vida y la salud del trabajador, asegurándole un nivel de vida decoroso, siendo suficiente para lograr este objetivo que exista la relación de trabajo entre un trabajador y un patrón, aunque no exista un contrato como fuente de esa relación, sin descartar que generalmente, el contrato la origina.

La relación de trabajo es la prestación de un servicio personal, subordinado a una persona mediante el pago de un salario; en consecuencia, basta que exista dicha relación para que el trabajador disfrute de los beneficios consagrados en la Ley.

Según lo dispuesto en el Artículo 20 de la Ley citada, el contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es un convenio por virtud del cual, una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario.

"De la existencia del contrato individual o de la simple relación de trabajo se derivan importantes beneficios para la clase trabajadora, ya que previamente se fijan las condiciones a que debe sujetarse la prestación de un servicio, mediante un escrito que deberá contener los siguientes datos:

- 1.- Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón.
- 2.- Si la relación de trabajo es para obra o tiempo, ya sea determinado o indeterminado.
- 3.- El tipo de servicios que debe prestarse, determinándolo con la mayor precisión posible.
- 4.- Lugar donde debe presentarse el trabajo.
- 5.- Duración de la jornada.
- 6.- La forma de pago y el monto del salario.
- 7.- El día y lugar de pago del salario.
- 8.- Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y las que convengan al patrón y el trabajador" (3).

La duración de la jornada de trabajo, o sea, el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para desempeñar sus labores, deberán fijarla entre ambas partes, sin que exceda de los máximos legales: -- ocho horas la diurna, siete la nocturna y siete y media la mixta.

La jornada diurna es la comprendida entre las seis y las veinte horas, la nocturna entre las veinte y las seis horas; la jornada mixta comprende -- períodos de las jornadas diurna y nocturna.

Las jornadas de trabajo podrán prolongarse por circunstancias especiales, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana; -- este tiempo extra de trabajo, se pagará con un cien por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada normal.

Por cada seis de trabajo, el trabajador disfrutará por lo menos de un día de descanso con goce de salario íntegro, procurándose que el descanso sea

(3) Baza Lozano, *México de. Op.cit.* pp. 363.

nal sea el domingo, además disfrutará de los días de descanso obligatorio.

En caso de que la empresa requiera los servicios de un trabajador en estos días, además del salario que le corresponda, recibirá un pago doble por servicio prestado.

Los trabajadores que tengan más de un año de servicios, disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso serán menos de seis días laborales y aumentará en dos días por cada año de servicio, hasta llegar a doce después del cuarto año; el período de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco años de servicio.

El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo y puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones por habitación, primas, comisiones o prestaciones en especie.

El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo por la Ley.

El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo, y debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, cultural, así como para promover a la educación obligatoria de los hijos.

Los trabajadores dispondrán libremente de su salario, que deberá pagarse directamente al trabajador en moneda de curso legal, quedando prohibido pagarlo en mercancías, con vales, fichas o cualquier otro signo representativo; el pago se hará precisamente en el lugar en que se desempeña el trabajo.

Al salario no se le podrá hacer descuentos, salvo los casos que fija la ley; los trabajadores tendrán derecho al pago de aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre, equivalente, por lo menos, a quince días de salario. Los trabajadores que no hayan cumplido un año de servicio recibirán una cantidad proporcional al tiempo trabajado.

Los plazos para el pago de salario, no podrá ser mayor de una semana para las personas que desempeñan un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

Por mandato constitucional, los trabajadores tienen derecho a recibir una cantidad de dinero por concepto de participación de las utilidades obtenidas por la empresa en que presta sus servicios.

De acuerdo con la Ley, las empresas agrícolas, industriales, mineras o de cualquier otra clase de trabajo, que se ocupen un número de trabajadores mayor de cien, están obligadas a proporcionar habitación a sus trabajadoras.

Las mujeres disfrutarán de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, quedando prohibido que se les utilice en labores peligrosas e insalubres, en trabajo nocturno industrial y en establecimientos comerciales después de las 10 de la noche.

Las mujeres no prestarán servicios extraordinarios; en caso necesario, se les pagará con un doscientos por ciento.

"Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el período de embarazo no podrán desempeñar trabajos peligrosos para su salud o la de su hijo, tales como los que exigen esfuerzo físico o considerable o permanecer de pie largo tiempo.
- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, durante las cuales recibirán su salario íntegro.
- III. Durante el período de lactancia, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a su hijo.
- IV. Se tomarán en cuenta para su antigüedad, los períodos pre y postnatales.
- V. Disfrutarán de servicio de guardería infantil, que será prestado por el Instituto Mexicano del Seguro Social".

El trabajo de los mayores de catorce años y menores de dieciséis, estará sujeto a vigilancia y protección de la inspección del trabajo; para elaborar en una empresa, deberán presentar un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo.

Su jornada de trabajo no podrá exceder de seis horas diarias dividida en períodos máximos de tres horas; no trabajarán horas extras ni prestarán servicio en domingos o días de descanso obligatorio.

Los trabajadores al igual que los patronos, tienen el derecho de constituir sindicatos. El sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses.

Los sindicatos deberán constituirse, por lo menos con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patronos, y deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los casos de competencia federal, y ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en los casos de competencia local. Cada sindicato se regirá por estatutos que serán aprobados en asamblea general de sus miembros o de sus representantes.

El arma más poderosa de que dispone la clase trabajadora para la defensa de sus intereses y evitar los excesos del capital, es, sin duda alguna, el derecho de huelga.

Las huelgas es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Para que una huelga sea considerada legalmente existente, debe tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo o exigir su revisión al terminar el período de su vigencia.
- III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley, o exigir su revisión al terminar su vigencia.
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que haya sido violado.
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en los puntos anteriores, ajustándose al procedimiento y requisitos que señala la ley".

La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes, harán respetar el derecho de huelga y darán a los trabajadores las garantías necesarias para suspender el trabajo.

La huelga es ilícita cuando la mayoría de los trabajadores ejecuten actos violentos en contra de las personas o las propiedades. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Se entiende por riesgo de trabajo, los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores con motivo del desempeño de sus labores.

De acuerdo con la Ley, cuando se produce un caso de incapacidad como consecuencia del riesgo de trabajo, se indemnizará al trabajador de acuerdo con el grado de incapacidad producida; para determinar el monto de las indemnizaciones, se tomará como base el salario que perciba el trabajador en el momento de ocurrir el riesgo y los aumentos que correspondan al empleo que desempeñaba.

Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a recibir:

- I. Asistencia médica y quirúrgica.
- II. Rehabilitación.
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera.
- IV. Medicamentos y material de curación.
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios.
- VI. La indemnización correspondiente"

El patrón queda exceptuado de las obligaciones anteriores, si el accidente a un trabajador le ocurre en estado de embriaguez, bajo el efecto de alguna droga, o cuando dicho accidente es provocado en forma intencional o es producto de una riña o intento de suicidio.

Los trabajadores del campo han quedado dentro de la protección que las leyes laborales brindan a todo asalariado.

Se considera trabajadores del campo a los que ejecutan los propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrón. Para que se presuma que un trabajador de campo es de planta, debe estar al servicio de un patrón por un tiempo de tres meses en forma continua.

Los patrones de los trabajadores del campo, tienen obligaciones especiales que son las siguientes:

- I. Pagar los salarios en el lugar donde el trabajador preste sus servicios y en períodos que no excedan de una semana.
- II. Suministrar, en forma gratuita a sus trabajadores, habitaciones higiénicas y un terreno contiguo para la cría de -

animales de corral.

- III. Mantener en el lugar de trabajo, los medicamentos y material de curación necesarios para los primeros auxilios, - adiestrando al personal que los debe prestar.
- IV. Proporcionar a los trabajadores y a sus familiares asistencia médica.
- V. Proporcionar gratuitamente medicamentos y material de curación en los casos de enfermedades tropicales, y propias de la región.
- VI. Permitir a los trabajadores dentro del predio:
  - a) tomar el agua que necesiten para uso doméstico y de sus alimentos;
  - b) la caza y la pesca para usos propios;
  - c) el libre tránsito por los caminos y veredas establecidos;
  - d) celebrar en lugares acostumbrados sus fiestas regionales;
  - e) fomentar la creación de cooperativas de consumo entre los trabajadores; y
  - f) fomentar la alfabetización entre los trabajadores y sus familiares

Estas disposiciones, contenidas en la legislación obrera, representan el - propósito general de los gobiernos revolucionarios de llevar a todos los - mexicanos, pero fundamentalmente a las clases económicamente débiles, los beneficios de la revolución que tienden a crear un régimen de justicia social".

El Artículo 123 Constitucional es una de las más importantes y progresistas conquistas sociales de la Revolución Mexicana; su propósito fundamental es el de impartir la más amplia protección al mejor patrimonio del hombre: su trabajo.

Las disposiciones del Artículo 123 Constitucional protegen a los trabajadores en diversos aspectos fundamentales de su vida: el hogar, la educación de sus hijos, la atención de su salud, etc.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- ALBA, Víctor. "Historia del Movimiento Obrero en América Latina". Libros Mexicanos Unidos, 1964.
- ALVAREZ, Oscar C. "La Cuestión Social en México". El Trabajo, Publicaciones Mundiales, S.A., México, 1950.
- ARAIZA, Luis. "Historia del Movimiento Obrero Mexicano".
- BARAJAS Montes de Oca, Santiago. "La Huelga: Un Análisis Comparativo"; La Gran Enciclopedia Mexicana, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. México, 1983.
- BUEN Lozano, Néstor de. "Derecho del Trabajo" Tomos II y III, Tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A. México 1979.
- CABANELLAS, Guillermo. "Derecho de los Conflictos Laborales". Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1966.
- CABANELLAS, Guillermo y M.V. Russomano. "Los Conflictos Colectivos de Trabajo y su Solución". Biblioteca Laboral Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, Argentina. 1979.
- CARRILLO Azpeitia Rafael. "Ensayo Sobre la Historia del Movimiento Obrero Mexicano 1823-1912". Tomo I y II, Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano, México 1981.
- CASTORENA, J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero", Sexta Edición. - - México 1948.
- CAVAZOS Flores, Baltazar. "Las Huelgas y el Derecho del Trabajo". -- Editorial JUS, S.A., México 1976.
- CAVAZOS Flores, Baltazar. "35 Lecciones de Derecho Laboral". Editorial Trillas, México 1982.
- COLMEHARES M., Ismael, Miguel Ángel Gallo T., Francisco González G. y Luis Hernández N. "Cien Años de Lucha de Clase en México (1876-1976)" Tomo I. (Lecturas de Historia de México), Ediciones Quinto Sol, S.A. - México, 1980.
- CUEVA, Mario de la. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. Segunda Edición. Editorial Porrúa, S.A. México 1959.

- CUEVA, Mario de la. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II, Segunda Edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1959; y también la Sexta Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1964.
- GUERRERO, Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo". Octava Edición - Editorial Porrúa, S.A. México 1976.
- HART, John M. "El Anarquismo y la Clase Obrera Mexicana (1860-1931)". Siglo XXI Editores, México 1980.
- HUITRON, Jacinto. "Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México". Segunda Edición, Editores Mexicanos Unidos, S.A. México, 1980.
- LEFRANC, Georges. "La Huelga: Historia y Presente". Segunda Edición, Editorial LAIA. Barcelona, España 1975.
- LUXEMBURGO, Rosa. "Huelgas de Masas. Partidos y Sindicatos". Segunda Edición. Siglo XXI de España Editores, S.A. España 1974.
- MALDONADO, Edelmiro. "Breve Historia del Movimiento Obrero". Cuarta Edición, Colección Realidad Nacional, Núm. 6, Universidad Autónoma de Sinaloa, México 1981.
- MENDIZABAL, Miguel Othón de. "La Minería y la Metalurgia Mexicana (1950-1943)", Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano, - Segunda Edición, Cuaderno Obrero, Núm. 24, México 1980.
- ORTIZ Petricioli, José. "La Tragedia de Siete de Enero", Segunda Edición, Cuaderno Obrero, Núm. 13, Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano, México 1977.
- PARDINAS, Felipe. "Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales", Décimonovena Edición. Siglo XXI Editores, S.A., México 1979.
- PIZARRO Suarez, Nicolás. "La Huelga en el Derecho Mexicano del Trabajo" México 1938.
- PORRAS y López, Armando. "Derecho Procesal del Trabajo". Textos Universitarios, S.A., Librería de Manuel Porrúa, S.A. México 1971.
- TENA Ramírez, Felipe. "Leyes Fundamentales de México 1808-1935". Decimo tercera Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1985.
- TRUEBA Urbina, Alberto. "Derecho Penal del Trabajo". Ediciones Botas, México 1948.
- TRUEBA Urbina, Alberto. "Evolución de la Huelga". Ediciones Botas --- México, 1950.
- TRUEBA Urbina, Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, S.A. México.

- VAZQUEZ Gómex, Juana. "Prontuario de Gobernantes de México 1325-1976". Editorial Naciones, S.A., México 1982.
- Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de Febrero de 1857.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de Febrero De 1917.
- Costitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, S.A., México 1990.
- Ley Federal del Trabajo, de 1931.
- Ley Federal del Trabajo, de 1970.
- Ley Federal del Trabajo. Séptima Edición. Editorial Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México 1985.
- Ley Federal del Trabajo Comentada. Ramírez Fonseca, Francisco. Tercera Edición. Publicaciones Administrativas y Contables, S.A., México 1982.
- Legislación Federal del Trabajo Burocrático. Comentarios y Jurisprudencia. Disposiciones Complementarias. Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. Edición 27 Actualizada. Editorial Porrúa, S.A. - - México 1990.
- Código Penal para el Distrito Federal en Materia del Fuero Común, y para toda la República en Materia del Fuero Federal, del 14 de agosto de 1931.
- Código Penal para el Distrito Federal y Territorio de la Baja California sobre delitos del Fuero Común, y para toda la República sobre delitos contra la Federación, de 1871.
- Enciclopedia Jurídica Omeba, Tomo XX, Editorial Driskill, S.A. Buenos Aires, Argentina 1978.
- Gran Enciclopedia Rialp, "GER", Tomo XII, Ediciones RIALP, S.A., Madrid España 1973.
- Diccionario Enciclopédico Abreviado. Séptima Edición, Tomo IV. Editorial Espasa-Calpe, S.A. Madrid, España 1954.
- Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo IV. Decimosegunda Edición, Editorial Heliasta, S.R.L., Buenos Aires, Argentina. 1979.
- "Temario de Derecho Procesal del Trabajo" Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México, 1985.
- "Historia Obrera". Volumen 2, Núm. 6, Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano, México 1975.

## CONCLUSIONES

1. IMPACTO: Es la señal, la marca, el rastro defensivo que deja un fenómeno social que se eleva a un plano jurídico y que sirve para equilibrar las relaciones laborales de los individuos dentro del grupo en donde externan, por medio de su conducta, y que se traduce en una dinámica socializante.
2. El grupo social es el creador, legislador y guardián del acervo axiológico; le otorga validez y cuando le retira su aceptación, el valor desaparece de facto, no de iure porque estos son abstractos y universales.
3. Las formas adquiridas de conducta aceptadas por el grupo social, son vigentes y válidas en un determinado lugar y en un límite temporal.
4. La huelga es la suspensión total y temporal de laborales llevada a cabo por una coalición de trabajadores con el objeto de defender sus intereses. Es la acción colectiva y concertada de los trabajadores para suspender las labores en una o en varias negociaciones, con el objeto de alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo.
5. La evolución social de la huelga ha tenido tres etapas fundamentales, fue prohibida en sus manifestaciones en Europa, considerándose la coalición obrera como un delito hasta fines del siglo XIX, con posterioridad fue permitida o tolerada, bajo el principio del Estado Liberal de la libertad de trabajo, que implicaba la libertad de no trabajar, pero sin protección alguna para los huelguistas, quedando los trabajadores expuestos a que les rescindieran sus contratos de trabajo y a ser reemplazados sin responsabilidad patronal. Finalmente, el derecho de huelga fue reglamentado y protegido como un derecho no sólo permitido, sino legalmente protegido, al otorgarle garantías a los trabajadores para que la huelga no sólo fuera legal sino eficaz como queda consagrado en la Constitución Mexicana de 1917, en las fracciones XVI, XVII y XVIII del Apartado "A" del Artículo 123.
6. La huelga, como el sindicalismo son instrumentos para alcanzar la plusvalía del trabajo; ya que la finalidad sustancial individual debe subordinarse a la finalidad sustancial colectiva, de conseguir la paz social a través del entendimiento armónico de los factores de la producción y este equilibrio se obtiene mediante exigencias periódicas de los trabajadores a los patrones, por la vía de la huelga y del contrato colectivo de trabajo.
7. Nuestra Ley autoriza la huelga por solidaridad siempre y cuando el movimiento de apoyo se derive del hecho de que la huelga haya sido lícita, y reuna alguna de las condiciones a que se refiere el Artículo 450 de nuestro ordenamiento laboral.

8. Para que la huelga pueda considerarse legalmente existente es preciso, entre otros requisitos, que sea declarada por la mayoría de los trabajadores y que estén prestando servicios en la negociación para que sea posible la suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición, puesto que no puede suspenderse un trabajo que no se está realizando.
9. La Ley reglamentaria del Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución, que regula las relaciones del trabajo entre los servidores públicos y los Poderes de la Unión y el Gobierno del Distrito Federal, señala que "Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores decretada en la forma y términos que esta Ley establece" (Artículo 92).
10. Los conceptos de licitud en la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo y en las huelgas, son antagónicos, pues mientras la huelga se concede como una medida de presión para el patrón(es) - para buscar el equilibrio de sus trabajadores, armonizando los derechos de ambas partes; la suspensión colectiva de relaciones de trabajo tienen como finalidad hacer que los patronos no logren la suspensión de los trabajos, como un medio de presión en contra de los trabajadores.
11. Ni lógica ni jurídicamente puede sostenerse que baste por sí sola la declaratoria de existencia de huelga, para la imputabilidad de sus motivos al patrón, y condena al pago de salarios caídos durante el tiempo en que los trabajadores hayan holgado, supuesto que estas últimas determinaciones dependen de la justificación de los puntos petitorios contenidos en el peligro y de la justificación irrazonada del patrón para acceder a esas peticiones.
12. La huelga debe perseguir los objetivos siguientes:
  - a) Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando el trabajo y el capital.
  - b) Obtener la celebración del contrato colectivo o exigir la revisión del mismo.
  - c) Obtener el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley.
  - d) Obtener la celebración del contrato ley o exigir su revisión.
  - e) Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
  - f) Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los anteriores (huelga por solidaridad).
  - g) Exigir la revisión de los salarios contractuales.
13. La huelga tiene las siguientes etapas:
  - a) GESTACION. - En asamblea la mayoría de los trabajadores deciden - declarar la huelga, elaboran su escrito petitorio anunciando el objetivo de la misma y lo presentan ante la Junta competente.

- b) PREHUELGA.-Tan pronto se haga llegar el oficio o pliego a las autoridades o al patrón, se inicia formalmente el período de prehuelga que tiene por objeto conciliar las partes y para ello debe tener lugar una audiencia de avenimiento.
  - c) SUSPENSION DE LABORES.- Suspender actividades precisamente en el momento señalado, colocando banderas rojinegras (por costumbre), como símbolo de huelga.
  - d) CALIFICACION DE LA HUELGA.-La autoridad laboral analiza el comportamiento de los sujetos.
14. Efectos de la inexistencia de la huelga:
- a) Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo, apercibidos de que de no acatar la resolución (si no regresan), quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.
  - b) Declara que el patrón ha incurrido en responsabilidad y que, de no presentarse a laborar los trabajadores, quedará en libertad para contratar otros trabajadores.
  - c) Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo (Artículo 932).
15. La huelga es ilícita:
- a) Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, y
  - b) En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno (Artículo 445). Si la junta declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas (Artículo 933).
16. La huelga termina:
- a) Acuerdo entre las partes.
  - b) En caso de que el patrón se allane en cualquier tiempo a las peticiones y cubra los salarios que hubieran dejado de percibir sus trabajadores.
  - c) Por laudo arbitral de la persona o comisión que hayan elegido las partes para tal efecto.
  - d) Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, para el caso de que los trabajadores huelguistas sometieran sus diferencias o conflicto a la decisión de la misma.
17. Cuando la legislación reconoce como derecho una forma de autodefensa social, podemos afirmar que nos encontramos ante una situación jurídica en donde tiene preponderancia el bien común, por encima de cualesquier interés individual.