

302
29j-



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"ACATLAN"

**BREVE ESTUDIO DE LA HUELGA A LA LUZ DEL
DERECHO LABORAL MEXICANO**

**TESIS PRESENTADA POR SALVADOR
SALAZAR LOZADA PARA OBTENER EL
TITULO DE LICENCIADO EN DERECHO**

MEXICO, D. F.

1992

FALLA DE ORIGEN



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

Págs.

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO RELACIONES LABORALES.

I.1	Antecedentes Históricos	1
I.2	Concepto	4
I.3	Corriente Contractualista	5
I.4	Corriente Relacionista	7
I.5	Relaciones Individuales y Relaciones Colectivas	9
	Apéndice de Notas	14

CAPITULO SEGUNDO REFERENCIAS HISTORICAS.

II.1.	Inglaterra	15
II.2	Francia	18
II.3	Alemania	19
II.4	Estados Unidos de Norte América	20
II.5	México	21
II.6	Epoca Pre-Colonial	23
II.7	México Independiente	25
II.8	Constituyente de 1916-1917	29
	Apéndice de Notas	38

CAPITULO TERCERO

EL DERECHO DE HUELGA; GENERALIDADES.

III.1	Concepto y Origen	39
III.2	La Huelga en nuestro Derecho Positivo	46
III.3	Tipos de Huelga	50
III.4	Calificación de la Huelga	53
	Apéndice de Notas	57

	Págs.
CAPITULO CUARTO	
LA CONSOLIDACION DE LA HUELGA.	
IV.1 Sujetos en el Derecho de Huelga	58
IV.2 La Titularidad en el Derecho de Huelga	73
IV.3 Requisitos para la Declaración de Huelga	75
IV.4 Terminación de la Huelga	92
Apéndice de Notas	107
 CONCLUSIONES	 108
 BIBLIOGRAFIA	 114

INTRODUCCION.

En nuestra legislación laboral se define a la huelga, como la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores; con sus consecuencias limitaciones y modalidades.

Esta figura jurídica siempre ha despertado polémica y controversias, esto es, desde sus orígenes ha sido objeto de variados cuestionamientos, toda vez que la esencia misma de esta, persigue y pugna por la existencia de un ideal muy próximo a la justicia, de lo cual deriva el origen de críticas, ataques y oposiciones, creadas por conflictos de intereses y la lucha por el poder.

Por medio de este estudio, se dan a conocer las diversas etapas por las que ha atravesado esta figura, desde el aspecto de su propia naturaleza jurídica, así como el de su evolución y desarrollo en cuanto a la forma que ha presentado históricamente; Nuestro Derecho Positivo - Mexicano, por medio de la legislación laboral, persigue el fin primero de adecuar y comulgar las situaciones propias de los derechos y obligaciones inherentes a las relaciones obrero patronales, con la realidad social y económica que se vive actualmente en el país.

Formalmente se han alcanzado grandes estadios, a través de esta figura, ya sea por la concertación, por la presión que se ejerce a nivel social, económico o político, que de cualquier forma llega a tener como consecuencia la manifestación de un ideal de superación por parte de la clase obrera, por el ejercicio mismo de este derecho de carácter social y económico.

En el ejercicio de este derecho, es fundamental contar con un sentido de responsabilidad y honestidad sindical y ciudadana, por parte de los representantes de ambas partes, para lograr el alcanzar el verdadero espíritu de esta figura y no caer en el uso del procedimiento en forma caprichosa, arbitraria, innecesaria o injusta, o sencillamente para casos o situaciones en que no procede su legítimo ejercicio.

La figura jurídica de la huelga debe entenderse no solo como el ejercicio de un derecho, sino como la necesidad social y pública de pugnar y luchar por la armonía entre el individuo y la sociedad misma en la que se desenvuelve, cuando por los procesos económicos se presentan obstáculos y es apremiante la necesidad de llegar al diálogo y a la concertación, para solventarlos en beneficio de la comunidad y del desarrollo de la misma.

Frecuentemente, después del procedimiento de huelga legalmente establecido y satisfecho, se llega a crear un nexo más estrecho y una capacidad de comprensión, manifestándose con una sensación de armonía entre los trabajadores y los patrones, debiendo reafirmar la conciencia de las clases, esto es reconocer la importancia y la necesidad de la existencia de un equilibrio entre los diversos factores de la producción, reflejándose todo esto en las mejores condiciones de trabajo y en una distribución equitativa de los beneficios derivados de los procesos económicos, sin tener reservas o cuestionamientos en cuanto a cuál de estos factores está revestido de mayor importancia.

CAPITULO PRIMERO

RELACIONES LABORALES.

- I.1 Antecedentes Históricos**
- I.2 Concepto**
- I.3 Corriente Contractualista**
- I.4 Corriente Relacionista**
- I.5 Relaciones Individuales y Relaciones Colectivas**

RELACIONES LABORALES

I.1 Antecedentes Históricos.

El Derecho Laboral ha pasado por diversos períodos - históricos, pero definitivamente en materia de relaciones de trabajo, se ha afirmado históricamente que se dieron cinco - formas de expresión:

La esclavitud, servidumbre, corporaciones, manufactureras y asalariados.

La esclavitud se caracterizó por ser el esclavo el - trabajador y el señor el patrón, quien podía vender, rentar, prestar y además cambiar a su esclavo, el cual realizaba trabajos exhaustivos.

Con el pasar de los años, lentamente esta sumisión se transformó en dependencia, pues si bien era cierto que se liberó al esclavo, este solo cambió su calidad a siervo del patrón, dando inicio con el período de la servidumbre; los grandes latifundistas ocupaban a las personas como agricultores- para su propio beneficio a cambio de pequeños lotes de terrenos, los cuales podían habitar siempre y cuando pagaran cierra tributo al señor Feudal, que en sus inicios era cubierto- en especie y posteriormente con dinero; durante esta época - el siervo permanecía preso de la tierra que trabajaba, ya - que si el señor feudal vendía parte o la totalidad de sus - tierras, lo hacía incluyendo en la misma a los labradores, - los cuales se veían obligados a servir al nuevo dueño, así - como rendirle obediencia y fidelidad.

Con el transcurso de los años, surgen los oficios y por ende las corporaciones eran organizaciones que se unían según la actividad económica, internamente se organizaban jerárquicamente, siendo tres categorías, maestros, compañeros y aprendices, el primero estaba en lo alto de la jerarquía y tenía bajo sus órdenes a los aprendices, mismos que aprendían el oficio; la subordinación del aprendiz en relación con el maestro, era equiparable con la del siervo y el señor feudal, con la diferencia de que el aprendiz, sólo quedaría bajo sus órdenes durante el tiempo que durara el aprendizaje.

Seguido a las corporaciones, surgieron los manufactureros, eran personas que trabajaban en beneficio del empresario, apareciendo los primeros signos del contrato individual de trabajo, pues el patrón ya otorgaba un salario al trabajador, pero aún así, el obrero no tenía derecho de discutir mejores condiciones de trabajo con su empleador, teniendo que adherirse a los lineamientos previamente establecidos por el empresario y si el trabajador no aceptaba las reglas no obtenía el trabajo; dichas condiciones, continuaron durante todo el periodo industrial de la historia, en las fábricas los obreros estaban bajo el despotismo del patrón, no podían discutir mejores salarios ni condiciones de trabajo; posteriormente, con el advenimiento de las ideas liberales, el traba-

jador era libre de escoger su labor y nace entonces el contrato de trabajo como el acuerdo de voluntades de las partes, sin embargo, el obrero todavía sufría injusticias laborales pues no tenía forma de enfrentarse al patrón y a su fuerza.

Después de los distintos enfrentamientos que se dieron entre uniones de obreros y patrones, nace el asalariado, como lo conceptualizamos actualmente, trabajador con derechos y en ocasiones hasta excesivos, actualmente el trabajador puede obtener mejores condiciones de salario y de trabajo.

1.2 Concepto

La relación de trabajo, hay que entenderla como el - vínculo de obligaciones entre dos sujetos, uno que presta el servicio y otro que se beneficia con ello, nuestra doctrina contempla que dichos sujetos son el trabajador por un lado, y el patrón por el otro, el primero es la persona física que presta a otra física o moral un trabajo personal y subordinado, y el patrón es la persona física o jurídica que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

Existen dos distintas doctrinas que estudian las relaciones jurídicas del trabajo, la contractualista y la relacionista, mismas que a continuación se explican.

I.3 Corriente Contractualista

La Corriente Contractualista, basa su estudio en las obligaciones del Derecho Civil, especialmente en el Contrato Civil, principios que tienen como antecedente las Instituciones de Derecho Romano, donde las prestaciones de servicio -- eran reguladas por medio del contrato, la presente corriente, busca principios de igualdad entre las partes; no olvidemos que el contrato en sentido estricto, es el acuerdo de voluntades sobre un objeto determinado, dirigido a un fin práctico que el derecho tutela, constituido por la presencia de dos o más personas que cubren ciertos requisitos. La Corriente Contractualista, no pretende tutelar a alguna de las partes, situación que actualmente no se da ya que nuestro derecho laboral, tiene como objetivo la igualdad entre trabajador y patrón mediante la protección del económicamente débil.

La Corriente Contractualista tiene a su vez distintas divisiones: La teoría del arrendamiento, la de la compra venta, la teoría de la sociedad y la del mandato.

La teoría del arrendamiento, fue difundida por el -- profesor Marcel Planiol, y básicamente afirma que el trabajador renta sus servicios al patrón y este paga por ello; la crítica al respecto, estriba en la naturaleza misma del Contrato de arrendamiento, ya que el objeto materia de arrendamiento, después de haberse usado y gozado debe devolverse a

su propietario en las mismas condiciones en el que se recibió, hecho por demás imposible de cumplir por parte del patrón frente al trabajador, toda vez que la energía desarrollada por el trabajador, se consume en el acto mismo de la prestación del servicio.

La teoría de la compraventa, encabezada por el italiano Francesco Carnelutti, propone que el objeto del contrato es la energía humana, equiparándola con la energía eléctrica, la crítica al respecto es en el sentido de que la energía humana no puede ser separada del hombre por tanto no es objeto de compra venta.

Chatelain y Valverde, fueron los que definieron la tesis de que el Contrato de Trabajo, era una sociedad y básicamente sostienen, que tanto el trabajador como el empresario aportan elementos que constituyen una sociedad y que ambas partes se unen para la realización de un fin común; la crítica al respecto es precisamente que no se da tal sociedad, ya que de ser así se estaría frente a una persona jurídica integrada por socios, situación que no es viable en las relaciones jurídicas de trabajo.

En lo referente a la teoría del mandato, queda totalmente excluida, según afirma el profesor Mario de la Cueva al establecer:

"Dicho Contrato se genera únicamente para el ejercicio de actos jurídicos". (1)

I.4 Corriente Relacionista

La Corriente Relacionista fue expuesta por la escuela Alemana en el año de 1935, y afirma que las relaciones laborales no son exclusivamente generadas por el Contrato y se deben regir por el derecho objetivo proteccionista del trabajo, o sea, que el trabajador se encuentra protegido independientemente de la voluntad del patrón o su propia voluntad, rigiéndose imperativamente la prestación de servicios con independencia de su origen.

Al respecto, el profesor Mario de la Cueva opina:

"El aspecto esencial en la vida de las relaciones obrero patronales, es la relación de trabajo, o sea, el hecho mismo de la prestación de un servicio; hecho que determina por sí sólo la aplicación del Derecho del Trabajo, cualquiera que haya sido la voluntad de las partes". (2)

El Artículo 20 de nuestra legislación laboral, establece lo siguiente:

"Se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen a la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea la forma o denominación, es aquél en vir--

tud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal y subordinado mediante el pago de un salario".

La relación jurídica del trabajo, se inicia en el -- preciso momento en que empieza el trabajador a prestar sus servicios; como se puede apreciar en las relaciones jurídicas de trabajo es necesaria la existencia de dos partes, el empleador y el empleado, y dentro de éste último debe contemplarse a las coaliciones y sindicatos. En México existen dos tipos de relaciones de trabajo, las individuales y las colegitivas.

I.5 Relaciones Individuales y Relaciones Colectivas.

Las Relaciones Individuales de trabajo como toda relación jurídica laboral, nace en el momento en que el trabajador presta sus servicios, generándose obligaciones para ambas partes, ya que tanto el patrón como el trabajador se obligan recíprocamente; el primero entrega un salario por un servicio que presta el segundo, por lo tanto dichas relaciones deben ser de carácter personal, subordinado y retribuido, quedando el trabajador a disposición del patrón. al respecto el profesor Paul Pic dice:

"Las relaciones individuales de trabajo, son aquellas en virtud de las cuales una persona se obliga a pagarle durante el mismo tiempo el salario convenido o fijado por costumbre o uso, a los trabajadores que entran en su profesión u oficio" (3).

Para nuestra Legislación es necesario la existencia de determinados requisitos para la configuración de la relación individual de trabajo y básicamente son:

a) Edad: Está afectada de nulidad la relación de trabajo individual en la que el trabajador sea menor de catorce años o bien siendo mayor de catorce pero menor de dieciséis años y que no haya terminado de cursar su instrucción obligatoria escolar, salvo en los casos que la autoridad correspondiente así lo autorice.

Otra prohibición respecto a la edad, es la de utilización de menores de dieciocho años como trabajadores para prestar sus servicios fuera de la República, salvo que dichos menores realicen trabajos especiales como artísticos, deportivos o los especificados en la Ley Laboral como trabajos especiales.

b) Los vicios del consentimiento: al respecto la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 47 fracción I, determina que es causa de rescisión de contrato, el engaño al patrón por parte del trabajador o en su caso por la presentación de documentos falsos que afecten la capacidad, aptitudes o facultades del trabajador.

Las relaciones de trabajo, pueden ser por tiempo fijo u obra determinada, según lo establece nuestra legislación laboral; al respecto el profesor Baltazar Cavazos Flores opina:

"En caso de que el contrato se celebre por tiempo fijo, deberá precisarse con toda claridad la fecha de su terminación, pero si vendido el término que se hubiere fijado, subsiste la materia del trabajo, la relación queda prórrogada por el tiempo que perdure dicha circunstancia, lo mismo sucede, cuando la relación de trabajo es por obra determinada, en cuyo caso debe expresarse con toda claridad en que consiste dicha obra". (4)

Por último, quiero señalar que las relaciones individuales de trabajo, subsisten aunque no exista contrato individual de trabajo, toda vez que la simple subordinación personal y retribuida del trabajador frente al patrón, presume la existencia del contrato.

Por otro lado, haré mención de lo que las relaciones colectivas de trabajo representa para al trabajador y -- a la vez, ver que es lo que establece nuestra Legislación la boral al respecto.

La Ley Federal del Trabajo indica que, las relaciones colectivas deben nacer por medio de un Contrato Colectivo de trabajo, a diferencia de las relaciones individuales de trabajo, dicho Contrato sólo puede ser celebrado por asociaciones profesionales, según lo contempla nuestro artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo, es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos o trabajadores y o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según -- las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas - o establecimientos".

El Contrato Colectivo de Trabajo debe aplicarse a to dos los trabajadores que laboran en la empresa o establecimiento en que se firme. Las relaciones colectivas de trabajo, también tienen requisitos de validéz y son:

a) La capacidad de las partes, ya que el Contrato colectivo sólo puede celebrarlo el o los sindicatos y el patrón o los patrones.

b) El consentimiento, al respecto considero importante transcribir lo que Mario de la Cueva afirma:

"En materia laboral no existe tácitamente dicho requisito, sin embargo se basa en materia civil al afirmar que todo acto jurídico debe contener para su validéz el consentimiento libre de vicios". (5)

c) Por último, las relaciones colectivas de trabajo, deben contener para su validez y existencia las formalidades descritas en los artículos 25 y 390 de la Ley Federal del Trabajo, el primero referente a los generales, y el segundo habla de que el Contrato celebrado por escrito y triplicado, entregándose un ejemplar a cada una de las partes y depositando un tanto ante la -- Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea local o Federal.

Cabe señalar que no producirá efectos el Contrato Colectivo de trabajo al que le falte la estipulación de los salarios.

De igual manera no se debe de olvidar que dentro de las relaciones colectivas de trabajo, también contemplamos a

las generadas a consecuencia del Contrato Ley, toda vez que éste, también es un convenio celebrado entre uno o varios -- sindicatos y uno o varios patrones, con el fin de establecer condiciones de trabajo dentro de una rama de la industria pe ro con la salvedad de que es obligatoria para una o varias - entidades federativas.

APENDICE DE NOTAS

CAPITULO I

- 1.- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit.
Porrúa. México 1964. Pág. 462.
- 2.- De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 123
- 3.- De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 181
- 4.- Baltazar Cavazos, Flores. Lecciones de Derecho Laboral.
Edit. Trillas. México 1982, Pág. 113
- 5.- De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 645.

CAPITULO SEGUNDO

REFERENCIAS HISTORICAS

- II.1 Inglaterra**
- II.2 Francia**
- II.3 Alemania**
- II.4 Estados Unidos de Norte América**
- II.5 México**
- II.6 Epoca Precolonial**
- II.7 México Independiente**
- II.8 Constituyente de 1916-1917**

REFERENCIAS HISTORICAS.

II.1 Inglaterra

Inglaterra fue el primer país que vino a acabar con las corporaciones. Las posesiones con que contaban, pasaron al patrimonio de la Corona por el peligro que representaba para la naciente economía. Ya se había intentado en varias ocasiones destruir las fábricas con toda la maquinaria y habían saboteado el trabajo.

Así, el régimen corporativo fue sustituido por el régimen actual, que se distingue por una mayor fuente de trabajo debido a la aparición de la máquina y en general de los grandes inventos, que propiciaron el cambio económico y social.

Como se puede observar, los movimientos laborales se han dado siempre con cierta semejanza, pero debido a las características de cada país, han tenido que seguir orientaciones diferentes y muchas veces caminos opuestos. Sin embargo, por lo que se expondrá más adelante, se ha pensado que la línea de evolución de estos movimientos está trazada y que no será fácil detenerla.

Desde la era industrial, el sistema ha tenido que ir transformándose para adaptarse a las nuevas necesidades, evitando de este modo su destrucción. En la época presente, las

asociaciones laborales cuentan entre sus filas a grandes cantidades de asociados, lo que ha traído como consecuencia su burocratización, limitando en muchos casos su agilidad de movimientos. No obstante estos pequeños inconvenientes, las organizaciones han ido consolidándose y con ello los movimientos laborales crearon una nueva forma capaz de combatir al capitalismo.

Sucede que, cuando los países han logrado su madurez, generalmente las organizaciones laborales han llegado a establecerse como potencias económicas y su meta, que en un principio se limitaba a mejorar la situación económica de los obreros, en este tipo de países se encuentran asociaciones sindicales que afectan a sectores económicos fuertes. Por otra parte, entrando de manera natural y espontánea a colaborar con el sistema, pasando así de sindicatos revolucionarios a sindicatos de colaboración.

La industrialización en Inglaterra, se desarrolló considerablemente con la invención de la máquina de vapor, trayendo como consecuencia cambios en la relación social; los obreros fueron desplazados y reducidos a condiciones de trabajo miserables, originando la división de los hombres en dos grandes grupos, los patrones explotadores y los asalariados explotados. Como los obreros consideraban que las máquinas eran responsables de su situación, iniciaron un movimiento para destruirlas y éste movimiento se llamó Ludista.

Esta corriente originó que los patrones les concedieran libertad absoluta de la contratación y despido de los obreros y que a éstos se les impiediera pertenecer a organizaciones quedando en consecuencia, desamparados y sometidos plenamente a los intereses de los patrones. Sin embargo, de una manera clandestina, siguieron produciéndose movimientos laborales, hasta que en 1825 se le concede al obrero tratar con los empresarios los asuntos laborales para determinar las condiciones de trabajo, con lo que se siguieron obteniendo mejores condiciones de trabajo.

Fue hasta el año de 1902 en que el Labour Party interviene en la política, se puede decir que la situación del obrero cambió radicalmente, pues ya podía hacer frente a los patrones y a las fuerzas económicas. En estas condiciones continuaron obteniéndose mejoras, tanto que el número de organizaciones obreras que existe en la actualidad en Inglaterra, constituyen un verdadero problema para el sistema capitalista.

II.2 Francia

Al igual que en Inglaterra, se prohibieron las asociaciones profesionales, que siguieron actuando en forma clandestina y promovieron una serie de huelgas ilícitas, los delegados franceses que vieron las organizaciones inglesas, presionaron a Napoleón III para que les autorizara a constituir asociaciones de trabajadores, los cuales lograron dejando así - las asociaciones existentes, de figurar clandestinamente todas las asociaciones, lo que duró muy poco, ya que pronto se legalizaron nuevamente. En 1920 se defiende la acción directa de los obreros por medio de la huelga, la obstrucción y el sabotaje.

El éxito de los sindicatos franceses, consiste en que han logrado, fundamentalmente en el sector de la gran industria, mejoras sin descuidar la producción.

II.3 Alemania.

El movimiento obrero alemán, con respecto al de los otros países, tiene un retraso de cincuenta años. El desarrollo de la industria, igual que en los otros países, trajo consigo mayor explotación de la clase trabajadora, principalmente de las mujeres y los niños, por parte de los dueños, quienes pagando bajos salarios, exigiendo jornadas inhumanas y excesivas (de 16 a 18 horas) y explotando de manera adicional a los obreros, mediante las tiendas de raya, provocaron motines obreros, que fueron reprimidos sanguinariamente por la tropa.

Las asociaciones obreras aparecieron y se consolidaron en 1865, impidiendo de esta manera la lucha social violenta y garantizando a la industria la posibilidad de competir en el mercado con sus productos, poco después, Bismarck, concede el sufragio universal, pero los capitalistas basándose en razones de orden económico lograron prohibir las asociaciones, medida que no tuvo éxito, puesto que éstas volvieron en poco tiempo a funcionar.

Con el movimiento Nazi, desaparecieron los sindicatos y organizaciones obreras, que después de la última guerra mundial volvieron a aparecer.

Con el adelanto del capitalismo alemán, y el empleo masivo de la mano de obra, se mejoró la economía, por lo que se ha hecho muy débil la actividad sindical en este país.

II.4 Estados Unidos de Norte América.

Los Estados Unidos de Norte América, vieron surgir en su territorio los sindicatos, aproximadamente un siglo antes que la mayoría de los demás países, pero simultáneamente existió la esclavitud. En 1885 empezaron a surgir las primeras uniones de obreros calificados y de 1897, empezaron a incrementarse los salarios, por lo que el Gobierno Federal en la presentación de su informe llegó a la conclusión siguiente:

"El valor mas importante a favor del progreso de los asalariados, es su capacidad para fundar y sostener una organización".

Las armas que sirvieron para obtener sus logros, como en otros países, fueron las huelgas y el sabotaje. en 1932 en vista de la hostilidad de los patrones y la negativa a los obreros para sindicalizarse, se retoma la conciencia en los sindicatos norteamericanos acerca de los problemas económicos, la cual resurgió en las décadas siguientes.

Las agrupaciones americanas se han mantenido alejadas de una actividad con matices preponderantemente políticas, ya que sustentan su poder en principios democráticos que son una parte muy importante de la maquinaria industrial para defender los derechos de los obreros.

II.5 México

En nuestro país, también se desarrollaron movimientos huelguísticos al margen de la Ley en el siglo pasado, según lo cita el maestro Chávez Orozco, al decir que los tejedores de Tlalpan en el año de 1868 llevaron a cabo un movimiento huelguístico, logrando establecer una jornada de trabajo para los menores de edad y las mujeres, de 12 horas diarias.

En 1874, los mineros de Pachuca realizaron un movimiento de huelga conociendo la firma de un convenio en el que la empresa se comprometía a pagar a sus trabajadores 50 centavos diarios de jornal y otorgaban la cuarta parte del metal que sacaran.

El 31 de mayo de 1906, se dió la huelga de Cananea, cuando los trabajadores que prestaban sus servicios en la compañía minera denominada "Cananea Cooper Company", se organizaron para abandonar su trabajo hasta que mejoraran sus condiciones laborales, formulando un pliego petitorio con los puntos siguientes:

- I.- La destitución del Mayordomo Luis.
- II.- El sueldo mínimo del obrero será de 5 pesos por 8 horas de trabajo.
- III.- Ocupar el 75% (setenta y cinco por ciento) de Trabajadores mexicanos y un 25% (veinticinco por ciento) de extranjeros, teniendo los primeros las mismas condiciones que los segundos.

IV.- Poner hombres al ciudadano de las jaulas que ten gan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritaciones.

V.- Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación tendrá derecho a ascensos, según sus aptitudes.

Las peticiones citadas con antelación fueron calificadas de absurdas por los representantes de la empresa, y no sólo se negaron a dárselas, sino que se originó una lucha -- sangrienta en la que intervino el Ejército Norteamericano.

Por otro lado, el movimiento suscitado en Río Blanco fue provocado por los trabajadores de la industria textil, y luchaban contra las injusticias sociales de que eran objeto. Se inició, cuando los obreros tomaron las tiendas de raya al mismo tiempo suspendían sus labores y como respuesta de los empresarios recibieron agresiones hasta el total sometimiento de los trabajadores.

II.6 Epoca Precolonial.

Para poder entender el Derecho Laboral Mexicano, es -- necesario remontarnos a su historia.

Los Aztecas, al contrario que en la cultura Griega y Romana, entendían al trabajo manual, no como motivo de vergüenza sino como parte integrante de la sociedad, nuestros antepasados se encontraban divididos socialmente en cinco distintas castas: militares, sacerdotes, titulados, mercaderes, agricultores, obreros, artesanos y esclavos, en aquellas época, no existían problemas laborales, ya que cada casta era conciente de su importancia social.

Durante el periodo de la colonia, los Españoles lo hicieron con la idea de enriquecerse mediante la ocupación de nuestras tierras y explotación de los indios, a los cuales -- los consideraban como seres irracionales, motivo por el cual los esclavizaron, teniendo como únicos protectores a los clérigos que informaron a los Reyes de España del maltrato de -- que eran objeto los colonizados, estos como respuesta enviaron la "encomienda", que consistía en el reparto de indígenas a los colonos para que les enseñasen sus costumbres, les -- evangelizaran y se les integrara a la civilización, situación que los conquistadores no respetaron ya que continuaron explotando a los indígenas laboralmente hablando, a consecuencia de lo anterior, los Reyes dictaron las "Leyes de Indias", donde ordenaban de aboliera la esclavitud del indio y

que fueran tratados como súbditos de la Corona, también en dichas Leyes, se reglamentaba el salario como retribución justa que permitiera al indígena sostenerse de su trabajo. (1)

II.7 México Independiente.

El primer acontecimiento importante para el Derecho - del Trabajo en México Independiente, se dió por Morelos en -- los "Sentimiento de la Nación", al decir:

"Que como la buena Ley es superior a los hombres, las que dicte nuestro Congreso, deben ser tales - que obliguen a constancia y patriotismo, moderen la opulencia y la indigencia, de tal suerte que - aumente el jornal del pobre, mejore sus costum--- bres, aleje la ignorancia, la rapiña y el hurto".
(2)

Durante el Constituyente de 1857, pudo haber nacido - el Derecho del Trabajo, ya que se puso a discusión el artículo cuarto de dicho proyecto, relativo a la libertad de industria y trabajo, debate iniciado por Vallarta, pero lamenta--- blemente, éste confundió el problema de la libertad de indus--- tria con el de protección del trabajo, al respecto, creemos in--- teresante citar lo que opina el profesor Mario de la Cueva:

"Vallarta, hizo que el Constituyente se desviara del punto de discusión y votara en contra del Derecho del Trabajo, su error consistió en creer - que la intervención del Estado en la organiza--- ción y en la vida de la industria, exigía que la relación de trabajo quedara sin reglamentación y se pensó que la reglamentación del contrato co--- lectivo de trabajo era lo mismo que imponer pro-

hibiciones o gabelas a la industria y no se vió que la libertad de industria podría substituir con una legislación que fijara el mínimo de condiciones de trabajo. (3)

Los antecedentes de que tenemos conocimiento en materia de Leyes de Trabajo, fue la Legislación de Vicente Villada, promulgada en el Estado de México en 1904, esta contempla los riesgos de trabajo, imponiendo obligaciones a los patrones de indemnizar a sus trabajadores por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales excluyéndose de responsabilidad al patrón en los casos de que el trabajador se encuentre en estado de ebriedad o por haberincumplido con sus deberes como debía.

En el año de 1906, nace la Ley de Bernardo Reyes, esta, también impone al patrón indemnizar a los trabajadores -- por accidentes de trabajo, pero agrega dos excluyentes de responsabilidad para el patrón la negligencia y culpa grave del obrero.

El Estado de Jalisco, dió aportaciones que contribuyeron a la creación del Derecho Laboral Mexicano, la Ley de Manuel M. Dieguez, de 1914, misma que prevé los descansos dominicales, obligatorios, vacaciones, así como jornadas de trabajo para tiendas de abarrotes y almacenes de ropa.

Berlanga, legislación menos limitada que la anterior -- ya que reglamentaba al contrato individual de trabajo, la pre

visión social y crea las juntas de Conciliación y Arbitraje, mismas que estaban constituidas en los municipios y divididas en tres secciones de la localidad.

El 4 de octubre de 1914, en Veracruz, se dictó la Ley de Cándido Aguilar, dicha legislación a nuestro juicio, fue la más completa de la época, contempla la jornada de trabajo de nueve horas, descansos semanales, instituyéndose el domingo como día de descanso oficial, fija salarios mínimos y da bases para la previsión social, crea también a los inspectores de trabajo.

Es interesante mencionar la forma en que Yucatán, en el año de 1915, resolvió su problema social, ya que no pretendía únicamente evitar la explotación laboral sino también intentó contribuir a las demás legislaciones aportaciones prácticas, mediante la interrelación, surgiendo las denominadas "Cinco hermanas", legislación que vinculaba el derecho Agrario, hacendario, catastral, municipal y laboral, con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo, dejando a un lado las ideas individualistas de la época, el profesor Mario de la Cueva dice al respecto.

"La legislación del trabajo no debía de ser una legislación rígida, sino más bien un conjunto de bases que al desenvolverse en la forma de -- convenios industriales celebrados por las respectivas organizaciones de trabajadores y patronos o mediante los fallos de los Tribunales de Trabajo, permitieran realizar permanentemente -- la idéntica oportunidad para todos" (4).

No fue sino hasta el año de 1917, en que el Constituyente de Querétaro, designó una Comisión especial que se encargara de redactar un proyecto que incluyera en la naciente Constitución de 1917, derechos de trabajo, comisión que dió vida al artículo 123 constitucional, precepto de primordial importancia para el desarrollo del derecho laboral, ya que es la base de nuestra estructura jurídica laboral, sin embargo - al entrar en vigor nuestra Constitución, las distintas entidades federativas, expidieron sus respectivos Códigos laborales, y en el año de 1913, se unen criterios y se emite la Ley Federal del Trabajo, legislación que se mantuvo vigente hasta que fue abrogada por la actual legislación en el año de 1970, que contempla tanto el derecho sustantivo como al procesal la boral, sin dejar obviamente, fuera al artículo 123 Constitucional.

II.8 Constituyente de 1916-1917.

Es el maestro Trueba Urbina quien establece lo siguiente al respecto:

"Que la idea de convocar un Congreso Constituyente fué sugerida al primer jefe del Ejército Constitucionalista por Félix F. Palacine; Congreso en el que se incluyen todas las reformas para asegurar las conquistas de nuestra revolución, la cual fué convocada el 19 de septiembre de 1916.

En este Congreso se redactó el proyecto de Constitución, este es un código superior al de 1857, pero que no se despoja de la tradición constitucionalista.

Los constituyentes ratificaron la libertad de trabajo, pero en ellos se revela su aspiración de superar las garantías individuales, ya que se desea implantar algo superior y esto es:

"Las Garantías para una clase social", la trabajadora, es decir satisfacer garantías sociales". (5)

Al respecto, el maestro Nicolas Pizarro Suárez, nos dice:

"El 28 de diciembre de 1916, en el Congreso Constituyente de Querétaro, fue presentado el Proyecto formulado por orden de Carranza, del actual artículo 123 Constitucional en el que reconoce formalmente el Derecho de Huelga (Fracción XVII y XVIII).

Una vez promulgada la Constitución de 1917, los Estados de la República empezaron a expedir Leyes de trabajo, en las que se hacía referencia al derecho de huelga, siendo la primera de estas Leyes, la del Estado de Veracruz del 14 de enero de 1917, y otras Leyes se siguieron expidiendo por diversos Estados. En el Distrito Federal a pesar de -- que existían algunos proyectos de reglamentación sobre trabajo y aún alguno aprobado por una de las Cámaras, no se consiguió expedir la Ley respectiva.

Realizada la modificación Constitucional -- del 31 de agosto de 1929, en el sentido de conceder competencia exclusiva al Congreso Federal para legislar en materia de trabajo, después de dos proyectos de reglamentación (el de Portes Gil y el de la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo), se promulgó en nuestro país la Ley Federal -- del Trabajo el 18 de agosto de 1931". (6)

Asi mismo, el Doctor Alberto Trueba Urbina, establece que:

"Debo señalar que el origen del artículo 123 se encuentra en el dictamen del artículo 5o, en el que se adiciona las siguientes garantías: jornadas máximas de 8 horas, prohibición de trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso hedomadario, etc. Estas garantías las encontramos contenidas en la iniciativa de los Diputados Aguilar y Jara y Góngora, en la cual se consignaba además "El derecho de huelga". Esta iniciativa era la primera chispa que se arroja sobre la viruta añeja de las constituciones clásicas, ya que proponía el establecimiento de un capítulo especial sobre trabajo en el Código -- fundamental". (7)

De igual manera, Pastor Rouaix, indica:

"El 13 de enero de 1917, se dio a conocer el - proyecto del Capítulo "Trabajo y Previsión Social" el cual habría de ser el actual Artículo 123 de la Constitución.

La Comisión en su mensaje expresaba en relación a la Huelga lo siguiente:

"La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre y en caso alguno

es más necesaria la unión entre individuos dedicados a trabajar por otros por un salario que para alcanzar una retribución más equitativa, obtener el mejoramiento apetecible de los trabajadores y cuando los patrones no accedan a sus demandas, uno de los medios más eficaces con que cuentan los trabajadores es el de cesar en el trabajo colectivamente (la huelga) y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando los ejercitan sin violencia".

La Comisión en su dictamen en torno a la huelga expresó: creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos capital y trabajo, que aparecen en la Fracción XVIII y proponen los casos en que puede considerarse lícita una huelga a fin de evitar cualquier abuso de parte de las autoridades". (8)

Por lo que se puede decir que la Constitución de --- 1917, cambió el panorama, que imperaba antes de su promulgación al indicar en la Fracción XVII del artículo 123 que:

"Las Leyes reconocerán como derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros".

Por lo que la lucha en consecuencia sería un derecho que deba respetarse. Esta modificación es enorme, ya que con anterioridad cada trabajador tenía el derecho individual de no trabajar, pero no poseía la colectividad obrera, la facultad de suspender las labores en las empresas. A partir de -- 1917, se transformó la huelga en un derecho colectivo y consistente en la facultad de suspender totalmente los trabajos en una negociación cuando se satisfagan determinados requisitos legales.

La Legislación ordinaria, la doctrina y la jurisprudencia, afirmaron desde un principio la nueva idea de la --- huelga. La mayoría se impone a la minoría y si la mayoría en consecuencia, resuelve suspender las labores, la minoría que da obligada a respetar ese derecho.

Las normas legales quedan investidas en los periodos anteriores de la huelga, la fuerza pública estaba a disposición del patrono y de los trabajadores no huelguistas, pues nadie podría, por así decirlo, lesionar su derecho a trabajar. En lo sucesivo, la fuerza pública quedaría a disposición de la mayoría huelguista para suspender las labores y evitar que los no huelguistas lesionen el derecho de la mayoría.

La Fracción XVIII del Artículo 123, implicó otro cambio trascendental y es la transformación de la empresa, has-

ta el año de 1917, el patrono era el monarca absoluto en la negociación después de la fecha apuntada:

"La empresa converge el interés del trabajador, de ganar más y trabajar menos con el patrón que desea obtener las utilidades". (9)

La Asociación profesional y el Contrato Colectivo -- son lógicamente el primer paso en el cambio de estructura de la empresa y la libertad de asociación profesional fue, además el reconocimiento de un derecho natural de los trabajadores.

La huelga es algo más, es la transformación final de la empresa, y significa que el empresario deja de ser un poder arbitrario dentro de la empresa; en la empresa existen dos fuerzas igualmente dignas de respeto: el patrono y la mayoría de los trabajadores. La huelga se presentó como el complemento de la democratización de la empresa, pues mediante las fuerzas para fijar las condiciones generales de trabajo.

La huelga en consecuencia se transformó en el sentido de las relaciones interobreras, el dar preferencia al derecho de las mayorías y concluyó con el reinado arbitrario del patrono dentro de la empresa. Pasó entonces a integrar el derecho colectivo del trabajo como una de sus instituciones.

Aún puede desprenderse otra característica de los textos Constitucionales Mexicanos, pues el Artículo 123, si bien habla del derecho de los patrones el paro, lo somete a los casos de necesidad y exige la previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El paro, devino en un derecho más en favor de los trabajadores, pues significa que los empresarios no pueden suspender las labores en sus negociaciones sino cuando lo impone alguna causa justa o necesaria.

Así el Constituyente de 1916-1917, demostró el propósito del Derecho Mexicano de proteger al trabajador, la huelga es un instrumento de lucha de los trabajadores y por su conducto se pretende lograr la elevación de su nivel de vida; el paro en cambio, es una institución técnica que permite suspender los trabajos cuando, como lo he dicho, existe por parte del patrón una causa justa o necesaria: por ejemplo, cuando deviene incosteable un negocio por superproducción.

La Evolución General de la Huelga, fue demasiado lenta en los países que en la época actual la reconocen y vemos que los orígenes de la huelga en México, como en todas las naciones fue causa de las condiciones económicas tan precarias de la clase trabajadora e igualmente, como en otros países, cuando se obtuvo dicho derecho, ya se había derramado demasiada sangre por sus principales iniciadores.

Que en México, las primeras Constituciones no incluyeron el derecho de huelga y se hizo mención a dicho derecho, primeramente, en la Ley del Trabajo de 1915 del Estado de Yucatán.

Si contemplamos la cuestión social en el año de 1917 en Europa y América, me parece indudable que el Derecho Mexicano dio un paso importantísimo al elevar la huelga a un derecho colectivo de las mayorías obreras, ya que el movimiento obrero en esa época, era extraordinariamente débil y si se hubiera mantenido la huelga como existía en Europa o en los Estados Unidos la huelga como un derecho apoyado en la solidaridad obrera nunca hubiera tenido éxito. México tuvo que reconocer y garantizar el derecho de huelga para equilibrar la fuerza del empresario con las mayorías obreras.

Por lo anterior, corresponde sin lugar a duda, a los Constituyentes de Querétaro el Título legítimo de creadores del Derecho de Asociación Profesional y del Derecho de Huelga; consagrando definitivamente a éste, en el Artículo 123 de la Constitución en sus Fracciones XVII y XVIII, como un derecho constitucional.

Por lo tanto, como dice acertadamente el maestro Alberto Trueba Urbina:

"El reconocimiento del derecho de huelga y el de asociación profesional se otorgó a los obreros por el Constituyente de 1917 y constituye un triunfo de la justicia social y es el primer paso hacia la democratización del trabajo y el capital". (10)

APENDICE DE NOTAS.

CAPITULO SEGUNDO

- 1.- Sánchez Alvarado. Instituciones del Derecho Mexicano. Tomo I. Editorial Porrúa. México 1979. Pág. 1
- 2.- Tena Ramírez. Leyes Fundamentales de México de 1808 a 1967. Editorial Porrúa, México 1974. Pág. 94.
- 3.- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa 1964. Pág. 94
- 4.- De la Cueva Mario. Ob. Cit. Pág. 107.
- 5.- Alberto Trueba Urbina. Artículo 123 Constitucional 2da. Edición Edit. Porrúa México 1967. Pág. 29
- 6.- Pizarro Suárez. La Huelga en el Derecho Mexicano. Edit. Porrúa México 1938. Pág. 43
- 7.- Trueba Urbina. Ob. Cit. Pág. 35
- 8.- Pastor Ruaix Génesis de los Arts. 27 y 123 de la Constitución Política de 1917. Edit. del Gobierno del Estado de - Puebla, México 1945. Pág. 88
- 9.- Baltazar Cavazos Flores. 36 Lecciones de Derecho Laboral 2da. Edición. Edit. Trillas México 1982, Pág. 85
- 10.- Trueba Urbina. Op. Cit. Pág. 129

CAPITULO TERCERO.

EL DERECHO DE HUELGA, GENERALIDADES

III.1 Concepto y Origen

III.2 La Huelga en nuestro Derecho Positivo

III.3 Tipos de Huelga

III.4 Calificación de la Huelga

EL DERECHO DE HUELGA, GENERALIDADES

III.1 Concepto y Origen.

Sobre las huelgas se han dado varios conceptos que -- han variado durante el transcurso de la historia, ya que en un principio se conceptualizaba a ésta como:

"Rebelión de los obreros contra las injusticias".

(1)

El filósofo Proudhon, al respecto opina en su libro - titulado "Filosofía de la Miseria" que:

"Los obreros iban a la huelga como la mujer casada al adulterio".

En el idioma castellano, la palabra "huelga" procede de "huelgo" que significa, el espacio de tiempo en que uno se encuentra sin trabajar, el sustantivo "huelgo" se origina de la palabra holgar, con raíz latina "follicare" que significa tomar aliento, de ahí que cuando los trabajadores suspenden el trabajo se está ante una huelga.

(2)

Es por ello, que existen varias definiciones acerca de la misma, por lo que los autores aún no se han puesto de acuerdo en alguna de ellas, pero se puede definir desde tres puntos de vista:

El Doctrinario.-

Entre las definiciones más destacadas que encontramos

están:

En España, Alejandro Gallart Folch define como:

"Suspensión colectiva y concentrada de trabajo, realizada por iniciativa obrera en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de obtener objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y otras".

En Alemania, Hueck y Nipperdey comprenden la definición de la huelga dentro de los conflictos de trabajo y así, manifiestan lo siguiente:

"La huelga es la suspensión conjunta y sistemática del trabajo de un gran número de trabajadores dentro de una profesión o empresa para un fin colectivo, con la voluntad de continuar el trabajo tras la obtención de dicho fin o tras la extinción de la disputa".

De igual manera, el Código de Colombia entiende por huelga:

"La suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos".

cos y profesionales propuestos a sus patrones y previos trámites establecidos". (3)

Entre los tratadistas mexicanos más destacados, encontramos los conceptos del Doctor Mario de la Cueva, quien nos dice que la huelga es:

"El ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa la observancia de las -- formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos -- de trabajadores y patrones".

J, Jesús Castorena, afirma:

"La huelga es la suspensión de trabajo concedida por la mayoría de los trabajadores de -- una empresa para defensa y mejoramiento de -- las condiciones de trabajo propias o ajenas -- de una colectividad de trabajadores".

Alberto Trueba Urbina afirma:

"La huelga es un derecho de autodefensa de la clase trabajadora para la suspensión legal y temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición accidental de trabajadores u organinización sindical para el mejoramiento econó -- mico de los laborantes y para conseguir la --

dignidad de la persona obrera".

En el Concepto Legal.-

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en su Artículo -- 259 nos da la siguiente definición:

"Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de - trabajadores".

En esta disposición se incluyó al término "legal" en 1941, por lo que la huelga según, ésta reglamentación, no es un estado de hecho solamente, sino también un acto jurídico.

Ahora bien, en su Artículo 258, nos aclara esta definición al establecer que:

"Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus - intereses comunes; entendiéndose que para este efecto el sindicato de trabajadores es una coalición permanente".

Una vez analizados estos Artículos, se llegó a la conclusión de que, si bien es cierto que tanto trabajadores como patronos pueden formar legalmente una coalición solo a los -- primeros les es permitido el derecho de huelga.

Es el Artículo 450 el que fija los objetivos que deberá perseguir la huelga, por lo tanto, el concepto que establece el Artículo 259 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se complementa con las Fracciones II, III, IV, V y VI, del Artículo 450, que dispone que solo puede hablarse de huelga cuando existe una suspensión y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, pero siempre que tienda a: conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, obtener del patrón la celebración o cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, exigir la revisión de dicho -- Contrato y por último, apoyar una huelga que tenga por objeto algunos de los enumerados anteriormente y siempre que sea lícito. Solo entonces puede hablarse de la huelga, según nuestra legislación.

En Jurisprudencia.-

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sustentado diversas concepciones de la huelga en varias ejecutorias:

En la del 4 de abril de 1922, dice:

"Las huelgas tienden al reajuste económico de la región cualquiera del país".

En la del 27 de septiembre de 1935, Justo Bretón nos dice de la huelga que:

"Es una coalición de trabajadores con el fin de suspender el trabajo en forma temporal, es decir, un estado de coacción impuesto por los tra

bajadores de una negociación como resultado de cierta conformidad colectiva que se encuentra respecto a las condiciones de trabajo a que es tán sujetos".

En la del 24 de marzo de 1936, Huasteca Petroleum, -- Co., se sostiene:

"La huelga es una acción de los trabajadores - en el sentido amplio de la palabra, pero no es la aceptación jurídica del vocablo conforme a la cual es acción el ejercicio de un derecho - ante los tribunales y la huelga no entra dentro de esa aceptación, pues no se ejercita ante los Tribunales, sino que es una situación - de hecho".

En términos generales, puede afirmarse que la huelga es la suspensión del trabajo acordado por los obreros para co rregir una situación injusta o para mejorar en su beneficio - las condiciones de trabajo existentes. Dicho de otra manera, los movimientos de huelga pueden dividirse en dos grandes gru pos: los que tratan de defender a los trabajadores de que se disminuyan sus salarios o se reduzcan las conquistas obteni-- das, y aquellos que tienen por objeto el aumento de las per-- cepciones económicas o en términos generales, de un mejora--- miento en las condiciones de trabajo.

Por lo que finalmente, establezco que tanto en un caso como en el otro, existe necesariamente un desajuste o desequilibrio en las relaciones obrero-patronales.

III.2 LA HUELGA EN NUESTRO DERECHO POSITIVO.

El concepto de huelga ha cambiado en el tiempo y en el espacio a través del devenir histórico. La huelga ha pasado por diversas etapas que varían desde su prohibición y tolerancia hasta su reconocimiento como Derecho consagrado constitucionalmente, pero siempre ha tenido un denominador común, la suspensión de labores por parte de los trabajadores, para presionar a los patrones a que les concedan una mejora en las condiciones de trabajo.

La huelga siempre ha significado una suspensión del trabajo, lo que ha cambiado son las circunstancias en que ha obrado la suspensión. En la época en que estaban prohibidas las coaliciones, la huelga era catalogada como delito, para después, con las ideas del derecho y con el sistema del liberalismo económico ser tolerada, pero no protegida legalmente.

Antes de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, nos encontramos en las Legislaciones estatales -- con algunas definiciones de huelga que por considerarlas como antecedentes de la actual definición de nuestra Ley, es necesario estudiar para así obtener una mejor comprensión de esta institución.

En la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, su Artículo 153 establecida:

"Se entiende por huelga, para los efectos de esta Ley, el acto concertado colectivo por el cual los trabajadores suspenden la presta

ción del trabajo convenido".

En esta definición, encontramos que aunque no en forma específica, pero ya se tomaba en consideración que la huelga debía ser consecuencia de una coalición de trabajadores, - al considerarla como un acto concertado y colectivo, pero era del todo incompleta pues no señalaba el objeto de la misma, - refiriéndose al mero hecho de suspenderse el trabajo.

En el Artículo 167 de la Legislación Laboral del Estado de Michoacán, se estipuló:

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

A continuación, definimos que consta de tres elementos:

- a) La huelga es consecuencia de la coalición de los - trabajadores, es decir, que es un acto concertado y colectivo.
- b) Es la suspensión del trabajo convenido y,
- c) Señala, que el objeto de la huelga es defender los intereses de los trabajadores. Este último elemento constituye una discrepancia con lo dispuesto en la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional,

pues dicha Fracción señala que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo y los del capital".

Se establece en esta disposición, que el objeto de la huelga no es, el de defender los intereses de los trabajadores, sino el de armonizar sus intereses con los del capital, buscando el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

La legislación del Estado de Oaxaca en su Artículo -- 228 estableció:

La 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 la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los derechos de los patrones.

Esta definición señala que la suspensión del trabajo debe ser temporal, y añade que el objeto de la huelga es el -- señalado en la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, sea armonizar los factores de la producción.

Estos dos conceptos se han repetido hasta en nuestra actual legislación laboral.

El Artículo 192 del Estado de Tamaulipas indica:

"Se entiende por coalición, el acto concertado - de un grupo de individuos, obreros o patronos, - para la defensa de sus intereses comunes".

El Artículo de la misma Ley, manifiesta:

"La huelga es la suspensión del trabajo como -- consecuencia de una coalición de trabajadores".

Como es de verse, en esta Ley la huelga se definió en función de la coalición de trabajadores, comprendiendo los - tres elementos de la Ley del Estado de Michoacán, pero en for ma mejorada.

III.3 Tipos de Huelga

Según el estudio doctrinal de los distintos autores - que se han venido manejando durante el transcurso del presente trabajo, como son: Mario de la Cueva, Trueba Urbina y Baltazar Cavazos, entre otros; daremos un compendio de los distintos tipos de huelgas según sus diversas formas de expresión:

I.- Por el Sistema Legal al que pertenecen:

- 1.- Reguladas por la Ley.- Aquellas en que el estado regula jurídicamente el derecho a huelga.
- 2.- Admitidas por costumbre.- Aquellas en que no existe regulación jurídica que otorgue el derecho a huelga, sin embargo, el Estado las tolera.
- 3.- Prohibidas por la Ley.- Aquellas en que el Estado no otorga regulación jurídica ni tolerancia frente a los movimientos huelguísticos.

II.- En razón al cumplimiento de trámites:

- 1.- Legales.- Aquellas que cumplen con plazos y demás disposiciones establecidas por la Ley o Contrato Colectivo.
- 2.- Ilegales.- Son las que por estipulación judicial o administrativa no cumplen con los requisitos de la Ley.

III.- Por su extensión:

1.- Generales.- Que comprende a todas las profesiones.

2.- Parciales.- Reducidas a un establecimiento o determinada industria o bien a un determinado ramo o actividad.

IV.- Por los objetivos perseguidos

1.- Defensiva.- Cuando por medio de éstas se trata de oponerse a presiones injustas del patrón.

2.- Ofensiva.- Cuando buscan nuevas ventajas.

3.- Económicas.- Cuando plantean cuestiones relativas al salario.

V.- Huelgas Políticas.- Aquellas que mediante la -- presión ejercida contra la parte patronal busca influir en los poderes públicos, en estos casos no hay conflicto de trabajo y hasta en algunos - hay buenas relaciones entre patrones y obreros. Este tipo de huelgas que por lo general duran de 24 a 48 horas, los trabajadores pierden el salario correspondiente a esas fechas incluyendo primas y premios.

Esta huelga puede traer como consecuencia la rescisión del Contrato de Trabajo, ya que se aplica la teoría del abuso de huelga y se entiende como un acto ilícito, toda vez que la cesación de tra

bajo debe producirse como fin de obtener un beneficio laboral, por tanto, la huelga que - tenga motivos económicos es admitida, pero la de motivos políticos no lo es.

VI.- Huelgas Solidarias.- Se dice que la huelga es directa, cuando entran en juego los trabajadores y los patrones con los que se ha suscitado el conflicto; será indirecta cuando además del gremio afectado en primer término se declaren en huelga otras asociacioens afines o no con el propósito de aumentar la presión en beneficio de los trabajadores en conflicto directo". (4)

En México, la huelga se encuentra dentro del marco de las reguladas por la Legislación, por ende, deben cumplir con todos y cada uno de los requisitos planteados en la Ley Federal del Trabajo, así mismo, puede darse el caso de huelgas de carácter general o parcial, ya que nuestro ordenamiento así lo establece. Cabe señalar que el único requisito numerario es la mayoría de los trabajadores, elemento democrático del movimiento de huelga; en lo relacionado a los objetivos, -- los movimientos huelguísticos, en su mayoría buscan mayores condiciones de trabajo, según se --- aprecia en el Artículo 450 de nuestra Ley Fede--ral del Trabajo, mismo que no excluye la posibilidad de permitir las huelgas por solidaridad, - siempre y cuando el movimiento que se apoye esté dentro del marco legal correspondiente.

III.4 Calificación de la Huelga.

Dentro del estallamiento, se da la calificación de la huelga, misma que realiza la autoridad con el objeto de declarar si los trabajadores están ejercitando realmente su derecho de huelga o por lo contrario, no observaron los requisitos legales correspondientes.

El patrón o terceros con fundamento en los artículos 929,230 459 de la Ley Federal del Trabajo, deben solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las sesenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, la declaración de inexistencia de la huelga, de lo contrario esta será considerada existente; en el artículo 269 de la antigua Ley Federal del Trabajo se permitía que la declaración de existencia de la huelga se hiciera de oficio por parte de la autoridad, facultad que actualmente no existe.

Si la Junta declara la inexistencia, los trabajadores deberán de regresar a sus labores en un término de 24 horas, de lo contrario quedarán rescindidas las relaciones de trabajo.

En caso de ilicitud, se observarán las mismas reglas que en el caso de inexistencia, según lo establece el artículo 934 de la Ley Federal del Trabajo.

En este orden de ideas, debemos señalar que nuestra legislación califica a la huelga en tres diversas formas:

lícita, ilícita e inexistente. Dicha calificación la hace la Junta con el objeto de precisar si los huelguistas cumplieron los requisitos legales.

Huelga Lícita.--

Se dice que la huelga es lícita, cuando se han cubierto los requisitos de fondo, que se señalan en el primer párrafo de la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional que dice:

"Las huelgas serán lícitas, cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo y del capital. - En la medida en que una huelga busque dicho fin el Estado la considerará lícita".

Así mismo, debe observarse lo establecido en el Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

La huelga deberá de tener por objeto:

I.- Conseguir el equilibrio entre los distintos 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 periodo de su vigencia,

según lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.

III. Obtener de los patrones 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 VI del Título Séptimo.

IV.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidad.

V.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

VI.- Exigir la revisión de los salarios contractuales se refiere en el Artículo 399 bis. y 419 -- bis".

HUELGA ILICITA.

Esta es declarada por la Junta, por mandato constitucional en relación con el Artículo 445 de la Ley Laboral si se dan los siguientes supuestos:

- a) Cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra personas o propiedades de la empresa.
- b) En los casos de guerra, cuando los servicios y establecimientos afectados pertenezcan al gobierno.

En el primer caso, es necesario que la violencia sea cometida por la mayoría de los trabajadores huelguistas, al respecto el Lic. Cavazos Flores establece:

"...Se hace negatoria la acción de la empresa invocar dicha ilicitud, ya que en la práctica resulta física y jurídicamente imposible que se acredite que fueron más de la mitad de los huelguistas los que -- realizaron los actos violentos, máxime que ni la fe de un Notario Público, será suficiente para acreditar tal extremo y a un Inspector de Trabajo, nunca -- se le podría conseguir para acreditar tal situación"
(5)

En el segundo caso, la huelga se declara ilícita por que de lo contrario se estaría contraponiendo a la seguridad de la Nación, ya que en caso de conflicto bélico entorpecería las medidas de defensa.

Lo antitético del concepto de huelga Lícita, no es -- como se creería la huelga ilícita ya que puede darse el caso de que una huelga sea lícita pues busca el equilibrio de los factores de la producción, pero al mismo tiempo la mayoría -- de los trabajadores realicen actos violentos contra el pa-- trón, teniendo entonces que declararse ilícita.

APENDICE DE NOTAS.

CAPITULO TERCERO

- 1.- Baltazar Cavazos Flores. Lecciones de Derecho Laboral.
Edit. Trillas. Quinta Edición, México 1986. Pág. 304
- 2.- Baltazar Cavazos Flores. Ob. Cit. Pág. 304
- 3.- Diccionario Jurídico. México Instituto de Investigaciones
Jurídicas. Edit. Porrúa . UNAM.
- 4.- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Edit. Po
rrúa. México 1964. Pág. 788
- 5.- Baltazar Zamora y Caballenas. Tratado de Política y Social
Tomo II. Argentina 1985. Pág. 151

CAPITULO CUARTO.

CONSOLIDACION DE LA HUELGA

IV.1 Sujetos en el Derecho de Huelga

IV.2 La Titularidad en el Derecho de Huelga

IV.3 Requisitos para la declaración de Huelga

IV.4 Terminación de la Huelga

CONSOLIDACION DE LA HUELGA

IV.1 Sujetos en el Derecho de Huelga

Es interesante señalar en primer lugar, que el derecho de huelga es un derecho colectivo reconocido así por -- nuestra Legislación, pero no obstante ésto, la huelga es un derecho que pertenece originariamente a los trabajadores.

Así, se debe apuntar, que en el pasado la huelga era un derecho individual, ya que este derecho pertenecía a cada trabajador, en consecuencia, era un derecho natural del hombre a no trabajar sin su pleno consentimiento.

En efecto, partiendo de lo mencionado anteriormente, la huelga era simplemente una situación de hecho ya que los trabajadores en esta época creían que al suspender sus labores, tratando que los secundaran sus compañeros, podían imponer sus voluntades a sus patrones.

Sin embargo, debo indicar que la simple suspensión del trabajo no proporciona una idea completa de la huelga -- ya que considerada desde este punto de vista resultaba un -- derecho negativo que por consecuencia lógica no podía producir efectos positivos, agotándose simplemente en la suspensión individual de las labores de la empresa afectada ya -- fueran muchos o todos los trabajadores quienes suspendían --

los trabajos de tal forma que de efectuarse una huelga partiendo de esa base, era como ya se señaló anteriormente, -- simplemente una situación de hecho por lo que los efectos jurídicos que se producían con la suspensión individual del trabajo por su naturaleza misma deben cumplirse debidamente, consecuentemente la suspensión individual del trabajo -- significaba el incumplimiento de las obligaciones contenidas en los Contratos, y por lo tanto esa suspensión era un acto contrario a derecho.

El Maestro Mario de la Cueva, nos señala al respecto:

"La huelga fue un hecho jurídico, pero ha devenido un Acto Jurídico; Julian Bonnecase, asegura que el término Hecho Jurídico tiene un sentido general y uno específico, de manera que --- aquél es un género que comprende como especie -- al segundo y al Acto Jurídico". (1)

La noción Hecho Jurídico, es susceptible de revestir un sentido general y uno específico; el primero engloba a -- la noción de Acto Jurídico. El Hecho Jurídico sirve entonces para designar un acontecimiento engendrado por la actividad humana -- puramente material y que es tomando en consideración por el derecho para derivar, en favor o en contra una o varias personas un Estado, es decir una situación general y permanente o al contrario un efecto de derecho limitado.

En un sentido específico, el Hecho Jurídico es un acontecimiento puro en este material, tal como el nacimiento o la afiliación o acciones humanas más o menos voluntarias, generadas de situaciones o efectos jurídicos sobre la base de una regla de derecho, pero sin que el sujeto de estas acciones hayan podido o querido tener la intención de colocarse bajo el imperio de una regla de derecho, el Acto Jurídico es una manifestación externa de voluntad unilateral o bilateral, cuyo fin directo es engendrar sobre el fundamento de una regla de derecho o de una Institución Jurídica en favor o en contra de una o más personas, un estado, es decir, una situación jurídica permanente y general o un efecto de derecho limitado y referido a la formación, modificación o extinción de una relación de derecho.

Ahora bien, después de las explicaciones que anteceden, se entenderá fácilmente el tránsito de la huelga de hecho a Acto Jurídico. En el pasado la suspensión de las labores no producían como efectos jurídicos los buscados por los obreros; éstos en efecto pretendían imponer su voluntad a los no huelguistas y al empresario y mantener vigente las relaciones individuales de trabajo en tanto se decida el conflicto que motivó la huelga, pero los efectos atribuidos por el derecho eran precisamente los contrarios de la voluntad predominante era la de los no huelguistas y del empresario; es cierto que en ocasiones por ser mayoría a los huel-

guistas y por razones técnicas que impedían la continuación de las labores o por la solidaridad obrera que no permitía la sustitución de los huelguistas, los trabajos de la empresa podían quedar totalmente suspendidos, pero esto ocurriría por cuestiones de hecho y no como un efecto jurídico. - En cambio, en nuestro derecho, la huelga produce, como efectos jurídicos los buscados por los trabajadores señalados - líneas arriba.

Por lo cual, si comparamos estas explicaciones con los conceptos de Bonnecase, sobre Hecho u Acto Jurídico, vemos que son correctas las apreciaciones que anteceden.

"Que el derecho de huelga descansa en las voluntades individuales, pero solamente pueden ejercitarse cuando coincide la mayoría de los trabajadores de la empresa". (2)

Ahora bien, en conclusión puede decirse respecto a este problema que en la actualidad se puede concebir que -- los sujetos o titulares del derecho de huelga sean los trabajadores individualmente considerados, pero solamente puede ejercer ese derecho cuando coincidan la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada, no obstante de que estos son los únicos que en definitiva puede decidir sobre el destino de su propio derecho, al margen del derecho sindical, teniendo la posibilidad de llegar a un arreglo con el

patrón tratando directamente con él, pero siempre deberá tomarse en cuenta el derecho de la mayoría de los trabajadores quienes quieren ejercitar su derecho con absoluta libertad y sentido revolucionario.

En el caso de que un sólo trabajador o un grupo minoritario de trabajadores pretendan suspender las labores de una empresa, se estará nuevamente ante la época en que la huelga era equiparada a una situación de hecho, es decir, estarían simplemente ejercitando con eso su derecho natural a no trabajar, resultando con ello un acto ilícito productor de responsabilidades y que en la actualidad si los trabajadores quieren que el orden jurídico proteja sus movimientos huelguistas deben cumplir con los requisitos establecidos por la Ley Laboral.

De lo afirmado anteriormente, se desprende que no sólo de los textos expresados de las Fracciones XVI, XVII y XVIII, del Apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución General de la República, del Artículo 260 de la Ley Laboral de 1931 (Artículo 450 de la Ley Laboral vigente), sino de la naturaleza conceptual del derecho de huelga como un medio de autodefensa de los trabajadores en contra de los capitalistas.

El Sindicato como Coalición Permanente.

Partiendo de lo expuesto en el inicio anterior debo hacer mención en lo referente a la presente situación lo -- que nos señala el Maestro Trueba Urbina:

"Independientemente de que el derecho de huelga que ejercen los trabajadores para suspender las labores de una empresa el cual es considerado como el instrumento más eficaz para obtener las reivindicaciones frente a la clase capitalista, la reforma de 1956 a la Ley Laboral definió al sindicato como una coalición permanente, originando con ello que el sindicato -- puede ser titular o sujeto del derecho de huelga por constituir una coalición permanente aun cuando los sindicatos no necesiten llevar a cabo ninguna asamblea de coalición porque en sí y por mandato expreso de la Ley, constituye -- una coalición permanente". (3)

Por eso la Ley Laboral de 1931 en su Artículo 259 -- (440 y 441 de la Ley Laboral vigente) indica que la huelga -- es consecuencia de una coalición de trabajadores, en otras -- palabras según el Doctor Mario de la Cueva:

"La huelga es un derecho social que se ejerce por una coalición obrera, pero la huelga de -- acuerdo al Artículo 256 de la Ley vigente, es el acuerdo de un grupo de trabajadores para -- la defensa de sus intereses comunes". (4)

La huelga, como derecho de la clase trabajadora -- se una naturaleza doble, porque es a un mismo tiempo un -- derecho de los trabajadores del grupo de los trabajadores que se llama coalición, ya que todos y cada uno de éste grupo o sea, de la mayoría necesariamente deben manifestarse indivi-

vidualmente, su firme voluntad de ir a la huelga; y así mismo encontramos que la segunda naturaleza de la huelga es un derecho de carácter colectivo. De lo anteriormente expuesto, encontramos su apoyo jurídico en las Fracciones XVII, XVIII, del Artículo 123 Constitucional, que a la letra dice Fracción XVII:

"Las Leyes conocerán las huelgas como un derecho de los obreros".

O sea de los trabajadores de la empresa o establecimiento afectado, ya que cada trabajador posee el derecho inviolable de concurrir con su presencia y su voto a la terminación de la mayoría requerida para la existencia legal del estado de huelga.

En cuanto a la Fracción XVIII, menciona como objeto de la huelga, la armonía de los derechos del trabajo con los del capital, y es por eso que estos movimientos se le asigna una finalidad de tipo colectivo.

El derecho de huelga es también, un derecho colectivo consistente en que los grupos obreros, a través de su ejercicio, tienen el deber de promover el mejoramiento constante de las condiciones de vida de quienes ya son trabajadores, y de todos y quienes en el futuro alcancen esta categoría.

La Doctrina clásica señala que el titular del derecho de huelga es la coalición obrera, tal manifestación brotaba del Artículo 259 de la Ley de 1931. La huelga es la -- suspensión del trabajo, resultado de una coalición de trabajadores. Tal expresión iba muy de acuerdo con la Fracción -- XVIII, del Artículo 123 Constitucional y con el principio de que el derecho de huelga corresponde originariamente a cada uno de los trabajadores.

De lo anterior, los estudiosos del Derecho hicieron notar la contradicción que existía en relación o que la, coalición obrera no podía exigir la celebración de un Contrato Colectivo, puesto que el Artículo 43 establecía que la obligación del patrono se limitaba a la exigencia del sindicato que tuviera entre sus miembros a trabajadores, al servicio - de la empresa. En el año de 1956, se llenó la laguna de la - Ley del año de 1931 y se decidió adicionar el Artículo 258, que definía el concepto de coalición:

"Para los efectos del Título sobre la huelga, el sindicato de trabajadores es una coalición permanente".

La adición total todavía se reprodujo en los Artículos 440 de la Ley vigente y 441 de la misma Ley. El Artículo 440 dice:

"La huelga es la suspensión temporal del trabajo llevado a cabo por una coalición de trabajadores".

El Artículo 259 de la Ley de 1931, establecía que la huelga era la suspensión legal y temporal del trabajo como -

resultado de una coalición de trabajadores; éste precepto no contenía en su redacción primitiva, el término legal que fue adicionado en 1941. Igualmente el Artículo manifiesta que para los efectos del Título sobre la huelga, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes.

Como se desprende de los ordenamientos legales a los que me he referido anteriormente, la huelga debe tener como -precondición la existencia de una coalición de trabajadores - que la lleve a cabo, debe estar registrada y constituida de - conformidad a la Ley Federal del Trabajo, y así mismo cuando haya de tomarse la determinación de ir a la huelga, debe de - ser por la mayoría de los trabajadores que voten por la huelga, por lo que constituye un elemento de existencia de la --- huelga.

Así vemos, que en el año de 1980 hubo reformas a la - Ley Federal del Trabajo, entre otras cuestiones importantes, se introduce un cambio trascendental en los conceptos de las normas procesales. Se puede afirmar, sin duda alguna, que las reformas son importantes y en relación a una de las importantes, y que es la cuestión de estudio en el presente trabajo, es el Artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice:

"No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formado conforme a los - requisitos del Artículo 920 o sea presentado por - un sindicato que no sea el titular del Contrato Co

lectivo de Trabajo, o el administrativo del Contrato-Ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un Contrato Colectivo, no obstante de exigir uno ya depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, el Presidente de la Junta antes de iniciarse el trámite de cualquier emplazamiento a huelga deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspon---diente y notificarle por escrito la resolución al promovente".

En relación para la firma del Contrato Colectivo de Trabajo, se dictaba una resolución manifestando la improcedencia del estallamiento de la huelga, dejando a salvo los derechos del emplazante para que los ejercitara como en derecho procediera. De ahí deriva que los sindicatos demandaran la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo por pérdida de la mayoría del Sindicato Titular. Todo esto quedó resuelto en virtud de lo establecido por nuestra jurisprudencia.

"Contrato Colectivo de Trabajo, titularidad del amparo promovido contra la resolución que la declara en favor de uno de los sindicatos contendientes. El otorgamiento de la contragarantía en el incidente de suspensión, ni modifica el Contrato Colectivo, ni afecta al quejoso, si con motivo de un amparo promovido contra una resolución que declare en favor de uno de los sindicatos contendientes la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, se solicita la suspensión, misma que queda sin efecto con motivo del

otorgamiento de la contragarantía, no puede decirse que con motivo del otorgamiento de la contragarantía, se modifica o deja sin efecto el - Contrato cuya titularidad está en disputa; tampoco se afecta al sindicato como institución, - pues sigue existiendo como persona moral, independiente de quien como asociación profesional, represente a los trabajadores en los derechos que el Contrato les otorga. No debe perderse de vista que precisamente el efecto de la concesión del amparo es la restitución de las - cosas, en los términos que señala el Artículo - 8o. de la Ley de Amparo".

Queja 186/1971 Sindicatos de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, febrero 1o. de 1972 5 votos Ponente Mto. Ramón Cañedo Aldrete, 4a. Sala Séptima Epoca, Volúmen 54, Quinta Parte, Pág. 42.

"Contrato Colectivo de Trabajo, titularidad del amparo promovido contra la resolución que la declara en favor de uno de los sindicatos contendientes. El otorgamiento de la contragarantía - en el incidente de suspensión no deja sin materia el amparo.

Si está en disputa entre dos sindicatos, la titularidad promueve el juicio de garantías y solicita la suspensión de los actos reclamados, - pero además, concedida la suspensión queda ésta sin efecto con motivo de la contragarantía soli

citada y otorgada por el sindicato favorecido por el laudo, no puede decirse que el hecho de habersele recibido la contragarantía se deje sin materia el amparo donde emana el incidente de suspensión, porque si el sindicato que promovió el amparo obtuviera sentencia favorable, las consecuencias de tal fallo serían restituir las cosas al estado que guardaban antes de la violación constitucional, o sea, volvería a entregársele la titularidad del Contrato Colectivo, se dejarían sin efecto los actos que se hubieren ejecutado por el sindicato contendiente durante el tiempo que detentó la titularidad de dicho Contrato Colectivo y resarcirá al sindicato que promovió el amparo e incidente de suspensión, de los daños y perjuicios que hubiera sufrido, haciendo efectivo para ello la contrafianza".

Queja 186/1971 Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, febrero 10. de 1972 5 votos, PQniente Mtro. Ramón Cañedo Aldrete, 4a. Sala Séptima Epoca, Volúmen 54, Quinta Parte, Pàg. 60.

Contrato Colectivo de Trabajo, titularidad del Amparo promovido contra la resolución que la declara en favor de uno de los sindicatos contendientes no es ilegal la fijación de una garantía en el incidente de suspensión.

"Si entre dos sindicatos se controvierte la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo, y con motivo de laudo el sindicato que pide la titularidad promueve demanda de garantía y solicita la suspensión de los actos reclamados, misma que es concedida previo otorgamiento de una garantía, no puede decirse que la Junta, al fijar la fianza, contravenga alguna disposición constitucional o legal, porque si el Contrato - cuya titularidad estén en pugna, contiene prestaciones económicas estimables en dinero, se está privando de ellas al sindicato que obtuvo laudo favorable; luego al impedírsele por la suspensión dichos beneficios, estos deben ser garantizados mediante fianza para el caso de que no obtuviera el sindicato quejoso fallo favorable en el juicio de garantías".

Queja 169/1971 Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana febrero 10. de 1972 5 votos Ponente Mtro. Ramón Cañedo Aldrete, 4a. Sala Séptimo Epoca. Volumen 54, Quinta Parte, Pág. 61.

Dicho Artículo que venimos estudiando y que es el 923 de la Ley Federal del Trabajo tuvo su antecedente en los Artículos 389 y 782 que a la letra dicen:

Artículo 389:

"La pérdida de la mayoría a que se refiere el Artículo anterior, declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje, produce la de la titularidad

del Contrato Colectivo de Trabajo".

Artículo 782:

"La Junta podrá ordenar con citación de las partes, el exámen de los documentos, objetos y lugares, su reconocimiento por actuarios y peritos y en general, practicar las diligencias que juzgue conveniente para el esclarecimiento de la verdad y requiera a las partes que exhiban los documentos de que se traten".

De la lectura de los Artículos antes mencionados y -- que son de la Ley de 1970 en el caso del emplazamiento a huelga para la firma del contrato Colectivo del Trabajo, se dicta una resolución manifestando la improcedencia del estallamiento de la huelga, dejando a salvo los derechos del emplazante, para que los ejercitara como en Derecho procediera; de ahí derivaba que los sindicatos demandaran la titularidad del Contrato Colectivo de Trabajo. Cabe hacer la aclaración, que en el momento de que se manifestaba la improcedencia del estallamiento a huelga, ésta se tenía que hacer por la vía ordinaria, en procedimiento especial, ya que la Junta tenía que ordenar con citación de las partes, para el efecto de examinar documentos y practicar todas las diligencias que considerara conveniente para el establecimiento de la verdad.

Este Artículo de manera expresa viene a confirmar lo que ya venía haciéndose, sin embargo no podemos dejar de advertir lo peligroso que resulta este dispositivo tomando en -

cuenta la existencia de lo que ha dado en llamarse Contrato - de Protección.

De lo expuesto con anterioridad, cabe manifestar conclusiones fundamentales en relación al tema que venimos desarrollando las cuales consisten en lo siguiente:

La adición del Artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, es con el fin que dentro de la empresa no haya enfrentamientos de tipo político que traiga como consecuencia daños irreparables a las fuentes de trabajo y que siga prevaleciendo la observancia del principio democrático lo que protege en todo momento la decisión de las mayorías y condena a las minorías. Así mismo, se manifiesta que para el efecto de que una huelga sea existente se requiere la voluntad de la mayoría, - de los trabajadores de acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo.

IV.2 La Titularidad en el Derecho de Huelga.

El Derecho de huelga es un derecho de carácter colectivo que pertenece originalmente a los trabajadores, a lo que nos conduce la Fracción XVI, XVII y XVIII del Apartado "A" -- del Artículo 123 Constitucional, que dispone:

"Las Leyes reconocen como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros".

También se deriva del Artículo 269 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (Artículo 460 y 463 de la Nueva Ley). Y -- de la naturaleza conceptual de la huelga, que ésta es un medio de autodefensa de los trabajadores.

No obstante, la claridad del precepto constitucional, se ha planteado el problema de si el derecho de huelga es un derecho sindical o corresponde a todos los trabajadores. Desde luego, ha prevalecido de la tesis de que tal derecho no -- pertenece a los sindicatos ni exclusivamente a los trabajadores sindicalizados, lo que reiteradamente ha manifestado la -- Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La Ley Federal del Trabajo no hace distinciones entre -- obreros sindicalizados, para los efectos de la declaración de huelga, la cual es natural, ya que un movimiento de esta clase afecta tanto a unos como a otros, sin que pueda interpretarse tal precepto en el sentido de que solo protege a los --

obreros sindicalizados, pues tal tesis conduciría a dejar sin protección legal de ninguna clase a los demás trabajadores.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el expediente 1972/947 Unión de Empleados de la Fábrica de Hilados "El Salvador", fijó definitivamente que la huelga no es un derecho sindical, sino que corresponde a la totalidad de los trabajadores.

El Titular del derecho de huelga es pues, el conjunto de trabajadores, si bien para su ejercicio, no es necesario que expresen su conformidad con el movimiento huelguístico la totalidad de ellos, pues basta que la mayoría lo apruebe para que legalmente proceda, dado que en el régimen democrático como el nuestro, es principio político imperante que la mayoría se imponga a la minoría.

La reforma de 1956 que definió el sindicato como una coalición permanente, pueda ser titular o sujeto del derecho de huelga, pero aún así los trabajadores son los únicos que en definitiva pueden definir si ejercitan o no su derecho.

IV.3 Requisitos Para la Declaración de Huelga.

Los requisitos para declarar la huelga son los siguientes:

- a) De fondo
- b) De forma

a) Los requisitos de Fondo se encuentran en el Artículo 450, en la Fracción II del Artículo 451, y en el 452 de la Ley Federal del Trabajo y son:

- I. Que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señalan en el Artículo 450.
- II. Que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negocio, respectiva, para determinar dicha mayoría también se considerarán como trabajadores a quienes hubiesen sido despedidos del empleo con posterioridad a la presentación ante la Junta, del escrito a que se refiere la Fracción II del Artículo siguiente Y
- III. Que se cumplan los requisitos señalados en el Artículo 452 de la Ley Federal del Trabajo.

De manera que el objetivo de la huelga lo encontramos consignado en la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional que se encuentra reglamentado por el Artículo 450, de la Ley Federal del Trabajo, ya que de acuerdo con este precepto

hay desequilibrio cuando no hay Contrato Colectivo de Trabajo con la empresa. Cuando habiéndolo se viola, cuando se ha cumplido el plazo, a su vigencia y se pretende su revisión, cuando apoya una huelga lícita y la nueva cláusula que establece las condiciones del reparto de utilidades.

Con motivo de la primera Fracción de esta disposición que se reproduce del texto Constitucional, el sistema de la Ley ha sido criticado por carácter de técnica legislativa, ya que como establece Mario de la Cueva:

"No es buen método incluir el precepto reglamentario, ya que el fin de una reglamentación es señalar los casos de aplicación del precepto que se quiere reglamentar, con la reproducción de la --- Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, - se podría pensar que las Fracciones del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, son nuevos casos de licitud de huelga, sin embargo, atendiendo al espíritu del precepto constitucional tiene que admitirse que no se trata de nuevos casos de licitud, sino que son situaciones que el Legislador - consideró indiscutibles".

Tomando en cuenta el razonamiento anterior, se puede concluir que el legislador no quiso hacer la reglamentación - de la citada Fracción Constitucional, dejando por lo tanto al criterio de las Juntas la determinación de los casos que se presenten con motivo de la aplicación del Artículo 450 en lo que respecta al equilibrio entre los factores de la producción.

Conseguir el equilibrio entre los diversos factores - de la producción armonizando los derechos del trabajo con el capital, es difícil de terminar dado lo complejo de los fenómenos económicos y la naturaleza misma de las relaciones obrero-patronales, tanto el equilibrio como la armonía son situaciones contingentes y transitorias.

Por equilibrio se entiende la resultante de un ordenamiento jurídico respetuoso de la dignidad humana del trabajador, protector de los menores y de las mujeres y que realice la previsión social.

El Lic. J. de Jesús Castorena nos dice que:

"El equilibrio sancionado por la Constitución es el que se alcanza mediante el establecimiento de normas reguladoras entre patronos y trabajado---res, el desequilibrio que ha de reinar para que se tenga derecho a la huelga es el que se origina por la falta de estatus regulador y por el -- contenido de él, cuando se pretende en términos de Ley, su modificación".

En resumen, este equilibrio debe tener como finalidad un derecho del trabajo justo, o sea una distribución equitativa de los beneficios de la producción.

Por lo que respecta a la Fracción II.

Obtener del patrón o patronos la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar -

el periodo de su vigencia, es muy importante ya que la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo dentro de la empresa, presupone el equilibrio entre los factores de la producción, puesto que es el elemento normativo que busca siempre la realización de un orden social justo con los trabajadores, o sea, una distribución equitativa de los beneficios de la producción.

En general, esto es lo que se refiere al Artículo 450 Fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

En su Fracción II de la citada disposición establece la celebración o el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo, siendo esta la causa más frecuente para declarar una huelga. El Contrato Colectivo del Trabajo se encuentra definido en la Ley por el Artículo 386 que dice:

"Contrato Colectivo de Trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas".

La huelga es procedente en este caso, siempre y cuando no exista Contrato Colectivo de Trabajo al momento de plantearse la huelga ya que si existe no podría hablarse de la celebra---

ción, sino del cumplimiento o revisión del mismo.

Ahora bien, el Artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo dice:

"Todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un Contrato Colectivo de Trabajo..."

Es decir, que para que pueda celebrarse un Contrato Colectivo de Trabajo, es necesario que los trabajadores se encuentren organizados sindicalmente y como consecuencia, el patrón está obligado a celebrar el Contrato Colectivo; el patrón (persona física o moral) y el sindicato que represente el interés de los trabajadores, serán las partes contratantes.

Si se ha señalado por la Ley, como requisito para celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo y como consecuencia para ejercitar el derecho de huelga, que los trabajadores formen parte de un sindicato, si dentro de la misma empresa existen varios sindicatos se observarán las normas siguientes: Artículo 388.

- I. Si concurren sindicatos de empresas o de industrias o uno u otros, el Contrato Colectivo se celebrará el que tenga mayor número de trabajadores dentro de la empresa.
- II. Si concurren sindicatos gremiales, el Contrato Colectivo de Trabajo se celebrará con el conjunto -

de los sindicatos mayoristas que representen a las profesiones siempre que se pongan de acuerdo. En caso contrario, cada sindicato celebrará un Contrato Colectivo para su profesión; y

- III. Si concurren sindicatos gremiales y de empresas o industrias, podrán las primeras celebrar un -- Contrato Colectivo para su profesión, siempre -- que el número de sus afiliados sea mayor que el de los trabajadores de la misma profesión que -- formen parte del sindicato de empresas o industrias.

El Artículo 399, establece como objeto legal de huelga, la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo y va unida íntimamente al Artículo 419 del mismo cuerpo de Leyes que venimos citando, "Todo Contrato Colectivo", sea por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada, es revisable total o parcialmente cada dos años, moción de cualquiera de las partes que lo haya celebrado en los términos siguientes: Si lo piden los sindicatos de los trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen, cuando menos, el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los --- miembros del sindicato que lo hubiere celebrado.

Si lo piden los patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan como, el cincuenta y uno por ciento de los afectados por el Contrato. La solicitud de revisión deberá hacerla cualquiera de las partes, por lo menos sesenta

días antes del vencimiento. Si durante el plazo anterior no se ponen de acuerdo las partes no consistentes en prorrogar dicho plazo, se someterá el asunto al conocimiento y resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente; en concepto de que durante la tramitación ante la Junta, quedará en vigor el Contrato de cuya revisión se trata.

Para la solicitud de revisión se atenderá a lo pactado en el Contrato y en su defecto, a la fecha de su depósito en los términos del Artículo 390 de la Ley Federal del Trabajo.

Por lo tanto, los trabajadores deben cumplir con la exigencia de este precepto porque en contrario, corren el peligro de que se declare improcedente el movimiento de huelga.

De ninguna manera los trabajadores individualmente -- considerados, tienen acción para demandar la modificación o -- revisión del Contrato Colectivo de Trabajo.

"Sólo puede pedir la revisión el sindicato mayoritario, si la mayoría está dispuesta, antes de resolver sobre la revisión debe decidirse cual es la agrupación mayoritaria".

La Fracción III del Artículo 450 y el Artículo - 399 de la Ley Federal del Trabajo, sus efectos - huelga y revisión no son incompatibles, y pueden coexistir.

Cuando la huelga tenga por objeto la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo relativo a conflictos de orden económico (establecimiento de nuevas condiciones de trabajo), debe acompañarse al pliego de peticiones las cláusulas que pretendan adicionar o modificar, ya que autoriza a los trabajadores para ir a la huelga, a efecto de conseguir no solo la conformidad del patrón para que se revise el Contrato Colectivo, sino la revisión misma, esto es, la modificación de las cláusulas sobre las cuales no se hubiere llegado a un arreglo, -- pues de aceptarse que la finalidad de la huelga se satisface la declaración patronal debe estar conforme con que se revise el Contrato, se haría negatoria, impidiéndose alcanzar los resultados prácticos que se desean en dicho extremo.

Fracción IV. Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo y del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado. En los casos de incumplimiento de contratos reclamados por medio del derecho de huelga, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha sustentado el precedente que a continuación se expresa:

Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo del Trabajo es objeto legal de una huelga, siempre que la violación del Contrato que se trate de hacer cesar, afecte el interés colectivo de los trabajadores.

También ha sustentado el mismo Tribunal que los trabajadores deben plantear los casos concretos de violación o incumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo.

Fracción V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades. El nuevo objeto de huelga se justifica por el mismo por las burlas que han venido sufriendo los trabajadores con motivo del escamoteo de sus utilidades por parte de las empresas, de modo que los sindicatos o los trabajadores coligados podrán obtener el cumplimiento de las disposiciones respectivas mediante el ---ejercicio del derecho de huelga.

Independientemente de las normas fundamentales sobre participación de utilidades de la Fracción IX del Apartado --"A" del Artículo 123 Constitucional, cuya violación es causa justificada de huelga, también lo es el incumplimiento de las disposiciones que reglamenta el precepto constitucional; por lo que a partir del primero de mayo de 1970 en caso de violación a estas disposiciones reglamentarias, los trabajadores -podrán ejercer el derecho de huelga en la inteligencia de que quede vigente el 20% de la renta gravable, como dispone la --norma constitucional (Alberto Trueba Urbina, comentario sobre la participación de utilidades Ley Federal del Trabajo).

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

La huelga por solidaridad no tiene como finalidad re-

solver un conflicto entre los trabajadores y su patrón, por no existir divergencia alguna entre ellos, y su objeto consiste en testimoniar solidaridad o simpatía hacia otro grupo de trabajadores que se encuentran en conflicto con la empresa a que pertenecen, tiene que concluirse que la huelga por solidaridad es subsidiaria de una principal; como consecuencia lógica del carácter subsidiario de la huelga, ésta termina al concluir el movimiento que la provocó.

La huelga por solidaridad responde, caso de manera exclusiva a la concepción de la huelga como medio se desencadena para los patrones afectados por ella hagan presión sobre el patrón o patrones que sufren el movimiento de huelga que provocó la solidaridad, con la finalidad de que acepte o acepten las pretenciones de sus trabajadores.

Asimismo, consideramos que dicha huelga viene a crear una conciencia entre los trabajadores sobre la necesidad de vivir asociados, atenta a la interdependencia que existe entre los conflictos de unos y otros.

El Lic. J. de Jesús Castorena se pregunta:

"Cabe la huelga por solidaridad dentro de las precripciones de la Fracción XIII del Artículo 123 -- Constitucional y añade de que los términos amplios usados por el constituyente parece indicar que si se ajusta la huelga por solidaridad al espíritu -- que inspiró este concepto. Una huelga lícita, tie-

ne indiscutiblemente a conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, para tal efecto de que se armonicen los derechos del trabajador con los del trabajo con los del capital". (5)

Haciendo un análisis de la idea del autor citado, consideramos que se establece que la huelga por solidaridad es contraria a la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional por carecer de objeto señalado por la misma, asimismo no aborda el problema de la huelga por solidaridad de una manera expresa, sin embargo, al transcribir la ejecutoria de referencia, tácitamente está aceptando la constitucionalidad de la huelga por simpatía, toda vez que ésta se encuentra consignada en una de las Fracciones del Artículo 450 de nuestra legislación laboral.

En la Fracción II del Artículo 451 se habla de que sólo la mayoría de los trabajadores pueden declarar una huelga en el centro de trabajo o factoría de que se trate; Artículo 451 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo indica que es un requisito de fondo.

Por mayoría de trabajadores se entiende más de la mitad del total de trabajadores en cada una de las empresas en que se haya de suspenderse las labores, sin hacer distinción entre trabajadores libres y trabajadores sindicalizados.

Como ya se indicó con anterioridad, la huelga es un derecho que corresponde a los trabajadores sindicalizados, o no, pero para los efectos del Artículo 441, el sindicato de -

trabajadores es una coalición permanente.

La tradición y la práctica en nuestra legislación han hecho que se acepte que la mayoría obrera debe existir en cada empresa.

Nicolás Pizarro y J. de Jesús Castorena afirma como la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su ejecutoria de 24 de junio de 1943, Toca 5083/42/10; Sindicato de Obreros Mantanceros y Similares en Ciudad Hidalgo, que es necesario que los huelguistas comprueben la existencia del vínculo jurídico de trabajo.

Para algunos tratadistas existen diversas categorías de trabajadores que no se deben tomar en cuenta para juzgar si hay o no mayoría de éstos.

Y en este caso sería absurdo pensar que alguno de éstos pudiera votar en favor de la huelga.

Empleados de confianza.- Dado que sus relaciones son únicamente con el patrono y no están sujetos al Contrato, --- siendo por ello ajenos a él, no pueden interesarse en que se cumpla, se celebre o se revise al mismo, deben de excluirse.

Trabajadores eventuales.- El Dr. Mario de la Cueva -- apoya este criterio, porque ésta clase de trabajadores son -- ajenos a la vida de la empresa, están de paso y no tienen ningún interés en que se resuelva favorablemente el conflicto -- planteado al patrón, por los trabajadores.

Familiares del patrono.- En el recuento de trabajadores huelguistas, no pueden ser excluidos los parientes del patrono, por el hecho de serlo, si se comprueba que tienen el carácter de trabajadores.

Esta tesis fue sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 11 de octubre de 1945. Toca 9970/42/2a. Marcos Remis Sotres. Este caso se presenta duda ya que sería raro que se aliaran a los demás trabajadores en contra del patrono, sus mismos familiares.

Trabajadores Despedidos.- De varias ejecutorias de la Corte, se deriva que los trabajadores despedidos por el patrono antes del emplazamiento de huelga, no deben figurar en las votaciones. Pero en otros casos, sí se deben tomar en cuenta los que fueron despedidos en el periodo de pre-huelga.

El Artículo 4o. Fracción II de la Ley Federal del Trabajo, establece que:

"Cuando es declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trata de subsistir - o se substituye a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el Artículo 468 de la Ley Federal del Trabajo, se considere que se ofenden los derechos de la sociedad.

Para Luis Muñoz:

"La Suprema Corte entiende que debe excluirse a los gerentes y administradores generales, pues en principio no pueden considerarse como trabajadores, tampoco creemos que los verdaderos empleados de confianza puedan tenerse en cuenta para estos efectos. Es evidente que se deben de contar los trabajadores despedidos en el periodo de pre-huelga, pero no de los que fueron antes del emplazamiento. En cuanto a los trabajadores eventuales, la junta deberá en cada caso, determinar si pueden amputarse o no, aunque los que desempeñan trabajo de temporada deben contarse...."(6)

J. de Jesús Castorena nos resume sus ideas acerca del problema que venimos tratando, de la siguiente manera:

" a) No concurren a integrar la mayoría, aquellas personas que solo poseen respecto del empresario, una expectativa de derecho o sea las que en un momento dado pueden hacer valer la preferencia que otorga; b) Tampoco concurren a integrar la mayoría, aquellos trabajadores contratados por el patrono después de plantearse el conflicto por los trabajadores; c) En cambio, los trabajadores separados por el patrono después de planteado el conflicto, si se toman en cuenta para determinar la mayoría, pues se supone que su exclusión fué intencionada; d) De ninguna manera, aquellos -

trabajadores a los que se aplicó la exclusión son tomados en cuenta, si siguen prestando -- sus servicios hasta el momento de estallar -- la huelga, no obstante aquella determinación del sindicato al que pertenecían". (7)

Para nuestra doctrina y jurisprudencia, solo debe exigirse la comprobación de la mayoría en el último periodo -- del proceso evolutivo de la huelga, o sea después de la suspensión de labores.

Requisitos de Forma.- Los requisitos establecidos -- por el Artículo 452, Fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo, tiene el carácter de procesales, es decir, de forma.

Los requisitos de forma tienen también su origen en la prescripción constitucional. Si no se hace del conocimiento del patrón, que existe un conflicto colectivo, cuales son las causas que lo originaron o sea las peticiones de los trabajadores para solucionar dicho conflicto y la resolución de ir a la huelga, el patrón no podrá darle solución puesto que no está enterado.

Estas son las razones por las que se debe cumplir -- con la formalidad de dirigir un escrito al patrón o patrones.

El escrito de emplazamiento de huelga, deberá satisfacer los requisitos siguientes:

1. Se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones, se les anuncia el propósito de ir a la huelga sino son satisfechas sus demandas y se expresará concretamente el objeto de la misma.
2. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje si la empresa o establecimiento están ubicadas en lugares distintos al -- que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad política de mayor jerarquía -- del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga emplazamiento remitirá el expediente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje.
3. El aviso para la suspensión de 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.

Obviamente el escrito de emplazamiento procede al acuerdo mayoritario de los trabajadores votando la huelga.

En relación a nuestro juicio, tales requisitos son -- los que debe llevar el llamado escrito de emplazamiento, esto es anunciar el objeto de ir a la huelga, expresando concreta-

mente el objeto de ella y citando la fracción del artículo 450 en que estuvierre comprendida. Como la ley no señala fórmulas especiales en la redacción del escrito en cuestión basta que con claridad contenga los elementos indicados. Sin embargo suele confundirse el objeto de la huelga con las pretensiones formuladas por los trabajadores como vimos anteriormente, el objeto de la huelga es cualquiera de las finalidades que señala el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. Las peticiones que los trabajadores formulen, con las exigencias y deseos de de lo que debe de contener el nuevo Contrato Colectivo de Trabajo o la reparación de las violaciones cometidas por el patrón, en el caso de que se haga consistir el incumplimiento, es decir las peticiones siendo el contenido del objeto para que el patrón esté en aptitud de contestar si las acepta o no, pues puede no hacerlas y expresar simplemente que desea la celebración de un Contrato Colectivo, por lo que carecería de materia de huelga.

Como el plazo de seis a diez días, según el caso, para suspensión del trabajo se computará desde el momento en que el patrón haya sido notificado legalmente de las pretensiones de los obreros y a partir de ese momento se inicia lo que se conoce como periodo de pre-huelga que tiene por objeto dar oportunidad a las partes para avenirse entre ellos y a la superioridad para intervenir y conciliar los intereses en conflicto.

IV.4 Terminación de la Huelga.

De conformidad con el Artículo 469, la huelga termina:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.

II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de la 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.

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

EL primer medio de terminación de la huelga a que se refiere el Artículo citado en el proceso de la Ley Federal del Trabajo, implica desde luego, que los patrones y los trabajadores solucionaran amistosamente el conflicto que dio motivo al movimiento, e implica en nuestro concepto, que cuando

menos en el arreglo de que se trate, están de acuerdo la mayoría de los trabajadores huelguistas puesto que es el titular capacitado para proveerla o sea, que tiene la capacidad legal para ello, en la inteligencia de que el arreglo a que se llegue, debe respetar los principios constitucional y legal de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores, que están al margen de la voluntad de las partes, y en esas condiciones la solución amistosa del conflicto así lograda, debe desde luego, ser sometida a la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, correspondiente, en acatamiento, a lo dispuesto en el Artículo 33 de la Ley Federal del Trabajo que es de aplicación al caso, y a efecto de que en su oportunidad y si la naturaleza de las prestaciones contenidas en el convenio así lo exige, las partes pueden pedir su cumplimiento al C. Presidente de la Junta en los términos del Artículo 816 de la citada Ley Federal del Trabajo, huelga decir que el convenio a que se llegue variará según la naturaleza de las prestaciones exigidas en el pliego de peticiones que dio origen al movimiento de huelga y que naturalmente deben ser de las mencionadas en el Artículo 450 de la Ley Laboral.

2.- El patrón puede en cualquier tiempo aceptar las condiciones de trabajo que le exigen los obreros en el escrito de emplazamiento, y al cubrir los salarios que estos han dejado de percibir, cesará el motivo para la suspensión de labores.

3.- Por laudo arbitral de la persona, comisión o Tribunal que libremente elijan las partes. El tercer medio, en su orden mencionado por el Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo para terminar el conflicto de huelga o sea, por laudo arbitral de la persona, comisión o Tribunal que libremente -- elijan las partes, implica obviamente la existencia de los -- trabajadores de la capacidad de éstos para hacer la libre elección a que se refiere el precepto y en los términos, así como de los patrones, la libre libertad para elegir, de mutuo acuerdo con los trabajadores, al arbitro a quien someterán a la decisión de sus diferencias. Una vez que las partes libremente eligieron a dicho arbitro, éste procederá a dictar a resolución que el caso sometido a su conocimiento amerite, el cual para dictarla podrá valerse de las investigaciones probatorias que estime oportunas una vez que a normado su criterio en justicia, podrá dictar su fallo en el sentido de que aquella aconseje.

Las partes conforme al compromiso arbitral libremente celebrado están obligadas a acatar la decisión o laudo del -- arbitro designado, puesto que las facultades de éste, se derivan de la voluntad de las partes, expresada de acuerdo con la Ley y por lo mismo, tal decisión es irrevocable por cualquiera de ellas.

Debe hacerse notar que el arbitro designado en las -- condiciones anteriores, en mi concepto, aunque fuese autorizada, no actúa como tal, sino en lo privado y ésta afirmación encuentra en su apoyo independientemente del que le da la na-

turalidad del arbitraje en la propia Constitución, que a la -- Fracción XX del Artículo 123 apartado "A"; encomienda la deci sión de las diferencias o conflictos entre el capital y el -- trabajo exclusivamente a una Junta de Conciliación y Arbitraje, actividad jurisdiccional que no puede ser substituída por otra entidad y si bien es cierto que la huelga debe terminar por el medio que se analiza, la resolución que dicte "La persona, Comisión o Tribunal que libremente elijan las partes" - a efecto de que constituya un acto de autoridad debe ser apro bada por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, mediante, el exequatur que ésta le otorgue, pues la resolución o laudo que dicten aquellos arbitros, no es mas que un aspecto de un sólo acto jurídico: el Jurisdiccional emitido por la -- Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente.

Por lo demás, éste criterio lo ha sustentado de la - 4ta. Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación entre otras ejecutorias, en las siguientes, que en lo conducente dice:

"Arbitro". Las resoluciones de arbitros privados no - constituyen, por sí mismas resoluciones de autoridad, pues para ellos es preciso que el órgano estatal correspondiente las invista de imperio, elevándolas hacia la categoría de actos jurisdiccionales, sin cuyos requisitos no son requisitos no - son susceptibles de ser combatidas por medio del juicio de garantías . Revisión 4060/1947. Sindicato de Empleados "Francisco Morales G." del Puerto, de Progreso. Yucatán.

Resuelto el 17 de abril de 1948.- Amparo improcedente aunque el arbitro designado sea el Presidente de la Junta de -

Conciliación y Arbitraje si la designación se hizo con el ánimo de constituirlo en arbitro privado su fallo no constituye acto de autoridad y por lo tanto, el Amparo es improcedente - contra el mismo.

Teniéndose en cuenta que las Juntas de Conciliación y Arbitraje son Tribunales, según la opinión actual unánime de la Doctrina y Jurisprudencia, cuando funjan como árbitros en los términos de la Fracción III del Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, es evidente que la resolución del exequatur para tener fuerza de autoridad, porque en éste caso ejerce una función jurisdiccional propia, por compromiso de las partes.

Finalmente debe advertirse que éste medio de terminación de la huelga, ha sido utilizada con alguna frecuencia -- por los patronos y los trabajadores, así por ejemplo: el Presidente Abelardo Rodríguez en ocasión de un conflicto surgido en el año de 1934, entre los trabajadores petroleros y la compañía mexicana de Petroleos "El Aguila S.A." por el cual redujo 46 horas y media a la semana la jornada de trabajo.

Se hace notar que en los conflictos de huelga de trascendencia internacional, las partes interesadas, con reiterada frecuencia ha elegido como arbitro en la resolución del problema a la máxima autoridad ejecutiva del país, esto es el Presidente de la República.

4.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, el último término de la Fracción IV del Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, establece como medio de -- terminación de la huelga el laudo que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje que tenga conocimiento del conflicto -- planteado por los trabajadores.

Indudablemente que en el caso a que se refiere dicha Fracción, la Junta previo al conocimiento correspondiente -- ordinario o colectivo económico, según la naturaleza de las -- presentaciones exigidas en el pliego de peticiones, resuelve el conflicto motivo de la huelga en cuanto al fondo y tal solución del conflicto plantea el problema apasionadamente discutido en la Doctrina y en los precedentes de los Tribunales del arbitraje obligatorio en materia de huelga.

Sobre el particular, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dicho en Ejecutorias como en la que a continuación mencionamos, atento a lo dispuesto por la Fracción -- XVII del Artículo 123 Constitucional Federal, la huelga es un derecho reconocido a los obreros por la Carta fundamental de la República. En estas condiciones, es evidente que los trabajadores puedan ejercer ese derecho en forma amplia y sin más limitaciones que las impuestas por la Ley, sin que estén obligados a someter la huelga al arbitraje de los Tribunales de Trabajo, porque esto implicaría una restricción a éste derecho -- que no está comprendido en el Artículo 123, ni en su Ley Reglamentaria.

Toca 5851/35 Rafael Trejo. Resuelto el 11 de marzo de 1936; lo mismo ha sostenido los Tribunales de Trabajo; como es de verse en la resolución dictada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y que aparece publicada en la revista mexicana de trabajo. Tomo IV Página 269 (1935) y que dice:

"Esta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en diversos precedentes datos, ha sustentado la teoría de la no obligatoriedad del arbitraje, es timando que cuando el Artículo 123 Constitucio--nal en sus Fracciones XVII y XX, les ha otorgado a los trabajadores dos medios legales distintos para obtener el reconocimiento de un derecho o - el cumplimiento de las obligaciones contrariadas la huelga y el arbitraje, ha creado, por una pa~~r~~te, una antitesis notoriamente irreductible, y - por la otra el derecho de los trabajadores para - decidirse por uno u otro".

Bastan estas dos citas de los Tribunales para dar a - conocer el criterio que sobre el particular y en la actuali- dad priva sobre el problema.

No ha sido lo anterior un criterio unánime u opinión en nuestro país, sostenido por la legislación y la doctrina.

En efecto, no han faltado intentos de arbitraje obligatorio en nuestra historia del Derecho del Trabajo; así la legislación de Yucatán de 1915, establecía que la huelga estaba únicamente permitida cuando, por no formar los trabajadores -- una unión industrial, no podían acudir ante las autoridades solicitando el dictado de una sentencia colectiva, lo que más -- bien implicaba, más que la existencia del arbitraje obligatorio, una restricción al ejercicio de éste derecho.

La Ley del Estado de Veracruz, posterior a la Constitución de 1917, estableció claramente el arbitraje obligatorio, pues mediante un procedimiento, según dijo su exposición de motivos, "sencillo y fácil", permitía definir y fijar con -- toda claridad "la situación del patrón y la de los huelguistas" al terminar éste.

Así mismo, el proyecto de Portes Gil, estableció, en -- lo que se refiere a huelgas, que una vez declarada, debían las Juntas Conciliación y Arbitraje decidir el conflicto en cuanto al fondo, salvo la libertad de las partes, patrones o trabajadores, de no aceptar el arbitraje, caso en el cual debía proceder la Junta en acatamiento de la Fracción XXI del Artículo -- 123 Constitucional, o sea, respecto de los trabajadores dar -- por terminados los Contratos de trabajo y si la negativa era -- de los patrones, condenarlos al pago de las correspondientes -- indemnizaciones.

En el Congreso del Derecho Industrial de 1934, el problema fue arduamente discutido, y, desde luego, la representación patronal, sostuvo la procedencia del arbitraje obligatorio y se dijo:

"Sería inaceptable que el Estado asumiera la actitud de mero expectador en graves conflictos que -- constituyen las huelgas. La Fracción XX del Artículo 123 Constitucional, da facultad a las Juntas para resolver toda clase de conflictos que surjan entre el capital y el trabajo, y no podrían quedar excluidos aquéllos que como la huelga afectan no sólo los intereses de quienes son de mero expectador en los graves conflictos que constituyen las huelgas, la Fracción XX del Artículo 123 Constitucional, da facultad a las Juntas para resolver toda clase de conflictos que surjan del capital y el trabajo, y no podrían quedar excluidos aquéllos que como la huelga afectan no sólo los intereses de quienes son partes en el litigio, sino los generales de una región y aún de todo el país. (8)

El sector obrero, a su vez, se pronunció decididamente por la no presencia del arbitraje obligatorio, en exposiciones ta elocuentes como las del Lic. Vicente Lombardo Toledano y - la del Lic. Dionisio Montelongo. El primero dijo:

"La teoría de los actos jurídicos en Derecho Común, 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 de Derecho Industrial; pero la doctrina de la clase obrera, -- anula la voluntad personal cuando se opone el interés de la masa asalariada".

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 causa de nulidad de los convenios logrados mediante su empleo y -- además coloca a sus autores en el papel de los delinquentes -- por violar las normas que protegen la libertad del comercio de la industria, es una acción lícita que produce efectos entre las partes y para el tercero como consecuencia del propósito social que el mismo Derecho Obrero percibe, y el Lic. Dionisio Montelongo en el citado Congreso sostuvo:

"Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no podían arbitrar el fondo del conflicto, si los trabajadores no estaban de acuerdo con ello, con base en -- una interpretación que hizo de la Fracción IV del

Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, concluyendo: nuestro sistema es de arbitraje obligatorio excepto para nuestros movimientos de huelga". (9)

En el tapete de las discusiones siempre estará de una parte la opinión extrema de quienes se pronuncian por el arbitraje obligatorio en materia de huelga, y de la otra opinión extrema contraria.

Evidentemente que una solución se basa en que ambas interpretaciones se funden en el espíritu de la Constitución de su Ley Reglamentaria, puesto que ni el Artículo 123 Constitucional, ni consecuentemente la Ley Reglamentaria del mismo ordenamiento, permiten o prohíben expresamente, el arbitro obligatorio en materia de huelga, y, como se ha visto la tendencia que dice revolucionaria de la Doctrina y de los precedentes (de los Tribunales), es la que ha venido ha determinar que el arbitraje de un conflicto de huelga sólo es posible cuando los trabajadores están de acuerdo en someterse a la jurisdicción de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para su conocimiento.

Considero que el difícil problema del arbitraje obligatorio en materia de huelga, plantea las siguientes cuestiones:

- a) La calificación previa del movimiento de huelga por parte de los Tribunales de Trabajo en cuanto a sus requisitos de fondo antes de estallar la misma. En este caso, aunque es estricta técnica jurídica el Tribunal no arbitra sobre el fondo del conflicto lo que no podría ser sino oír a las dos partes, es cla

ro que tal cosa les está vedada ha dichos Tribuna--
les y que de hacerlo incidiría sobre la naturaleza
misma del Derecho de Huelga, por cuanto que es una
acción directa colectiva de los trabajadores en con--
tra del patrón, que no está sujeta por lo mismo a la
autorización de los Tribunales y quizá, tal vez, por
ello se estableció en el Artículo 441 que para los -
efectos del Título correspondiente a las coalicio---
nes, huelgas y paros, de la Ley del Trabajo "El sin
dicato de trabajadores es una coalición permanente":
pues de no estimarse así, veladamente se calificaría
a la huelga, aún después de estallada, sino se hubie
se levantado el acta de los trabajadores coaligados.

- b) La resolución que dicta la Junta en el llamado inci--
dente de calificación del movimiento de huelga no -
se puede considerar como arbitadora del fondo de -
conflicto, puesto que, según se ha visto, sólo se -
concreta a constatar formalmente los requisitos de
fondo y forma del movimiento y por ello nadie ha --
puesto en duda la constitucionalidad de los precep--
tos antigentes a ese procedimiento.

- c) El verdadero problema, según se ha acentado, gira en
torno así a los patrones pueden solicitar de las --
Juntas de Conciliación y Arbitraje, el arbitraje --
del fondo del conflicto o si estas pueden hacerlo -
de oficio. Respecto a éste último, tenemos el ante--
cedente ya anotado del proyecto de Portes Gil.

Desde luego, según nuestro sistema jurídico procesal, podemos concluir, que de oficio las Juntas de Conciliación de Arbitraje no pueden arbitrar sobre el fondo del conflicto y -- ello porque nuestros Tribunales sólo pueden actuar a petición de parte; "nemo iudex sine actore" así pues, en principio sólo los trabajadores y los patrones podrían iniciar una acción ante la Junta de Conciliación y Arbitraje a efecto de que se arbitraran sobre el fondo del conflicto.

Pero hay que tener en cuenta que la Doctrina y particularmente los precedentes de los Tribunales del Trabajo y los Federales que han conocido el problema en vía de amparo, han determinado que la parte trabajadora es la única legitimada para ejercer la acción de que se trata estimándose que de lo contrario se vulneraría el Derecho Constitucional de huelga y como lo dice el precedente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, existe una antitesis entre el ejercicio de ese derecho y el medio legal establecido en la Fracción XX del Artículo 123 Constitucional para obtener el reconocimiento de un derecho o el cumplimiento de las obligaciones y aceptando tales tesis como justas, de todas maneras queda en pie un problema derivado de la realidad y que conciste en la incertidumbre de las situaciones jurídicas originadas de la huelga si ésta no ha sido solucionada por algunos de los dos medios previstos en la Fracción I y III del Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, sin que los trabajadores ejerciten la acción para que se arbitre el fondo del conflicto en los términos de la Fracción

IV del citado Artículo de la Ley Federal Laboral.

Como se ha reiterado en esta tesis el principio de la seguridad jurídica exige en esta tesis de Derecho no queden in definitamente sin solución tornandose en situaciones de hecho en la Ley no puede ni debe respetar y que no autoriza un estado de Derecho como el nuestro.

Consideramos que el principio de la seguridad jurídica exige en bien de la colectividad de los confictitos de huelga sean resueltos. Consideramos que una cosa es el derecho de huelga y su ejercicio ampliamente reconocido en la Constitución y otra diversa, es que un conflicto de huelga una vez calificado de existente ilícito, permanezca indefinidamente sin resolución en perjuicio de los intereses sociales, pues debe tenerse en cuenta que por muy respetable que fuese, como son los derechos de los trabajadores, que en un día dieron nacimiento al estatus laboral, en la actualidad por sobre tales in tereses está el superior de la producción nacional.

Debe respetarse en lo posible el ejercicio del derecho de huelga y como podría estimarse que su solución obligatoria por los órganos del estado creados para decidir los conflictos obrero-patronales y asegurar la paz social, podría vulnerar ese derecho, a continuación propongo la solución que estimo justa y legal; es justa porque asegura la paz social y es legal por que ni la Constitución ni la Ley Federal del Trabajo pueden im pedirlo; por lo tanto, está acorde con la Ley.

La solución podría ser: respetándose el derecho exclusivo de los trabajadores para someter el fondo del conflicto de huelga al arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, debe establecer en la Ley un plazo máximo prudencial a fin de que puedan ejercer ese derecho, en la inteligencia que de no hacerlo en ese plazo, el patrón tendrá derecho de solicitar de la Junta respectiva, que declare sin materia la huelga, previo un incidente en que serán oídos los -- trabajadores a fin de respetarles la garantía de audiencia con sagrada en el artículo 14 Constitucional y si la Junta accede a la petición del patrón, de inmediato deberá reanudarse las -- labores en el centro o negociación afectados por la huelga, a cuyo único fin deberá extenderse la resolución incidental de -- que se trata, pues no deberá prejuzgar sobre la procedencia en el fondo de las prestaciones exigidas por los trabajadores en el pliego que dió origen al movimiento, en la inteligencia de que los salarios a que puede ser condenado el patrón si el movimiento le es imputable lo serán hasta el momento en que se -- dicte la resolución que aclare el movimiento lícito.

En estas condiciones, considero que se respete el derecho de huelga, el derecho de los patrones y el interés superior de la colectividad que se finca en la conservación de las fuentes de trabajo, uná de las bases de la economía y del progreso nacional.

APENDICE DE NOTAS

CAPITULO CUARTO

- 1.- Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II.
7a. Edición Edit. Porrúa México 1966. Pág. 759
- 2.- Mario de la Cueva. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. To
mo II. Edit. Porrúa. México 1979. Pág. 595
- 3.- IBIDEM. Pág. 760.
- 4.- IBIDEM P+ag. 762.
- 5.- Alberto Trueba Urbina. Mi Primera Jornada Parlamentaria.
Edit. Botas. México 1941. PAG. 487
- 6.- Mario de la Cueva. Ob. Cit. Pág. 796.
- 7.- Mario de la Cueva. OB. cit. Pág. 578.
- 8.- Mario de la Cueva Ob. Cit. Pág. 319
- 9.- Alberto Trueba Urbina. Ob. Cit. Pág. 114

CONCLUSIONES

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

- 1.- Debemos tener en cuenta que, en cualquier momento los sindicatos, representantes de trabajadores para efectos de la huelga operan como coaliciones permanentes, por ende es necesario observar lo importante de las necesidades de los mismos afectados en sus intereses, ya particulares ya generales.
- 2.- Es necesario que la huelga se sujete estrictamente a lo contenido en el artículo 450 Fracciones I, II, III, IV, V, VI y VII del Capítulo II de nuestra Legislación Laboral, y no por sentimientos, particularmente de índole político con lo que se quiera difrazar.
- 3.- Es importante que los líderes al guiar a sus agremiados estén plenamente concientes de lo que representa económicamente una huelga ya que, su duración produce un desgaste emocional y esto muchas de las veces es irreversible.
- 4.- La huelga es y ha sido el instrumento por excelencia de presión para lograr los objetivos de la clase subyugada.
- 5.- Nuestra Legislación Laboral contempla uno de los procedimientos más eficaces para aplicar en un estado de justicia social la huelga, sin embargo, las condiciones económicas por las que atraviesa nuestro país, a veces no permiten el estallamiento, ya que producirían serias lesiones al aparato productivo nacional.

- 6.- No cabe la menor duda de que corresponde a los Constituyentes de Querétaro el Título Legítimo de creadores del Derecho de Asociación Profesional, y del derecho de huelga consagrando definitivamente este en el Artículo 123 - Constitucional en sus Fracciones XVII y XVIII como un Derecho Constitucional, constituyendo un triunfo de los -- trabajadores asociados legalmente y de la justicia social, siendo el primer paso hacia la democratización del trabajo y el capital.

- 7.- La huelga no es sólo un derecho instruemntal sino también es un derecho social económico, cuyo fin es el de permitir a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de -- trabajo prestaciones y salarios y en el porvenir su reivindicación social.

- 8.- Podemos concebir que los sujetos o titulares del derecho de huelga sean los trabajadores individualmente considerados, pero solamente pueden ejercer ese derecho cuando --- coincide la mayoría de los trabajadores de la empresa --- afectada, ya que estos son los únicos que en definitiva - pueden decidir sobre el destino de su propio derecho sindical. En el caso de que un solo trabajador o un grupo minoritario de trabajadores pretenden suspender las labores de una empresa, se estará nuevamente ante la época en que la huelga era equiparada solamente a una situación de hecho, es decir, estarían solamente ejerciendo con ello su derecho natural a no trabajar, resultando por lo tanto, - un acto ilícito, productor de responsabilidades. Si los - trabajadores quieren que el orden jurídico proteja sus movimientos huelguísticos, deben de cumplir con todos y cada uno de los requisitos establecidos por la Ley Laboral en vigor.

- 9.- La huelga como derecho de la clase trabajadora posee una naturaleza doble, porque es a un mismo tiempo un derecho de los trabajadores del grupo que se llama coalición ya que todo y cada uno de éstos, o sea la mayoría, necesariamente deben manifestar individualmente su firme voluntad de ir a la huelga. Asimismo encontramos que la segunda naturaleza de la huelga es un derecho de carácter colectivo, consistente en que los grupos obreros a través de su ejercicio tienen el deber de promover el mejoramiento constante de las condiciones y de todos quienes en el futuro alcancen esta categoría.
- 10.- El equilibrio a que se refiere la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional consiste en obtener las mejores condiciones posibles de trabajo y debido reconocimiento de los trabajadores hasta donde el estado económico de las empresas lo permitan, siendo el Contrato Colectivo de Trabajo la expresión del equilibrio entre el capital y el trabajo, ya que éste contiene el derecho imperativo que expresa para ciertas empresas y por tiempo determinado el equilibrio de los factores de la producción, capital y trabajo, Contrato que debe contener un derecho individual de trabajo justo, es decir, una distribución equitativa de los beneficios de la producción.
- 11.- La revisión obligatoria del Contrato Colectivo de Trabajo es una Institución necesaria en la vida del derecho del Trabajo y este se deriva de la Ley o del mismo Contrato colectivo cuando se hubiere previsto en este, ya -

que el Contrato Colectivo de Trabajo debe ser un reflejo del Derecho y obligaciones tanto de los obreros como de los patrones acorde con las situaciones reales de la vida económica- social, pues es considerado el derecho del trabajo como dinámico y nunca en estado estático.

- 12.- Si el Contrato Colectivo no es modificado aun cuando termine su vigencia, continúa surtiendo efectos, pues las relaciones individuales de trabajo pueden sobrevivirle.

Se concede a los patrones la facultad de pedir la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, ya que es posible que las condiciones económicas de una empresa no les permitan mantener el mismo costo de producción por lo -- que será indispensable su reducción siempre y cuando a -- juicio de las autoridades del trabajo sea necesario tal extremo.

- 13.- La revisión por acuerdo libre de las partes contratantes, procede en cualquier tiempo.

La revisión obligatoria, únicamente puede intentarse al vencimiento del plazo de duración del Contrato Colectivo de Trabajo, la revisión obligatoria cuando el Contrato -- Colectivo se pactó por tiempo definido o para tiempo de-- terminada, procede al transcurso de dos años.

- 14.- La revisión del Contrato-Ley puede conducir a dos resultados, a un nuevo acuerdo de las mayorías o a la desaparición de la institución; la Fracción III del Artículo - 450 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, crea la revisión obligatoria del Contrato-Ley, situación que no era comprendida por la Ley Laboral abrogada; resultando por

lo tanto que es procedente un movimiento de huelga cuando los patronos se nieguen a revisar el Contrato-Ley.

- 15.- La clase obrera puede argumentar como objeto de la huelga el incumplimiento del Contrato Colectivo o del Contrato-Ley cuando son violados en sus respectivos casos, --- siempre y cuando se cumplan los requisitos siguientes: - que los trabajadores o en su caso el sindicato titular - del Contrato Colectivo o del Contrato-Ley cuando emplacen a huelga a un patrón en su escrito de demanda deben señalar los casos concretos de violación o incumplimiento del Contrato que afecte a los trabajadores desde el - punto de vista del interés colectivo y que sólo pueden - ser separados a través de un movimiento de huelga.

- 16.- En relación a la Fracción IV la terminación de la huelga por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje se da cuando los trabajadores huelguistas se someten a su - decisión. En mi opinión creo que el arbitraje debe ser - obligatorio para ambas partes, toda vez que ello mejoraría mucho los resultados de las relaciones obrero-patr~~o~~nales. Se acabaría una serie de Sindicatos fantasmas y - con líderes poco serios que únicamente persiguen un provecho económico. Considero, además que nuestra Legisla--ción positiva en materia de trabajo protege a la clase - trabajadora y es titular de la misma; pero creo que esa tutela no existe para la clase trabajadora en los movi--mientos huelguísticos; creo que el legislador se equivocó al imaginarse que la clase trabajadora y sus líderes tenían la suficiente conciencia de clase y sobre todo --

los grandes y bastantes elementos económicos para poder aguantar sin grandes privaciones una huelga larga, o pedir en caso necesario que la Junta respectiva arbitrara el movimiento. Por lo que creo que deben coexistir las dos instituciones del Derecho del Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

1. Bauche García, Mario La Empresa. Edit. Porrúa México 1983.
2. Castorena J, de Jesús Tratado de Derecho Obrero Editorial Jaris. México - 1942.
3. Camacho Hernández, Guillermo Derecho del Trabajo. Edit. Temis Bogotá, Colombia -- 1961.
4. Cavazos Flores, Baltazar Lecciones de Derecho Labo ral. Edit. Trillas. México 1986.
5. De la Cueva, Mario. Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I y II. Edit. Porrúa, S.A. México 1967.
6. De Buen Lozano, Néstor. Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa.S.A. México 1979.
7. De Pina, Rafael y Castillo L. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Edit. Porrúa S.A. México 1968.
8. Gómez Orlando. Consideración Sobre el De-recho de Huelga en Brasil. Edit. Trillas México 1979. II Tomos.

9. Guerrero Equerio. Manual de Derecho del Trabajo
Editorial Porrúa, S.A. México
1963.
10. Pizarro Suárez, Nicolás. La Huelga en el Derecho Mexi-
cano. Editorial Insignia, -
México 1938.
- 11.- Tena Ramírez. Leyes Fundamentales de México
1808 a 1967, Edit. Porrúa.
México 1974.
12. Trueba Urbina, Alberto. Nuevo Derecho del Trabajo
Edit. Porrúa, S.A. México -
1978.
13. Trueba Urbina, Alberto Tratado Teórico Práctico de
Derecho Procesal del Trabajo
Edit. Porrúa S.A. México --
1965.
- 14.- Baltazar Zamora Caballenas Tratado de Política Laboral
Edit. Heliasta Argentina --
1985.

LEGISLACION Y BIBLIOGRAFIA COMPLEMENTARIA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Edit. Cámara de Diputados, LIII, Legislatura, México 1988

Ley Federal del Trabajo
Edit. Porrúa, S.A. México 1989.

Instituto de Investigaciones Jurídicas. Diccionario Jurí-
dico de México, Edit. Porrúa, UNAM.