

59
203



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ACATLAN

ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS
DEL DERECHO DE HUELGA EN MEXICO



T E S I S

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



ACATLAN, EDO. DE MEX.

1993

TESIS CON
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

	PAG.
Proemio	1
Capítulo I.-	Nociones Generales 3
	A).- Los conflictos de trabajo 4
	B).- Solución a los conflictos de trabajo 10
	C).- La huelga. Su Origen 13
	D).- Concepto doctrinal y naturaleza de la huelga 16
Capítulo II.-	Antecedentes históricos de la huelga 19
	A).- En Europa 20
	B).- En México 24
Capítulo III.-	Evolución de la huelga en México 32
	A).- El artículo 123 Constitucional como garantía social 33
	B).- Antecedentes legales de la Ley Federal del Trabajo con referencia a la huelga 36
	C).- Regulación del Derecho de Huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1931 40
	D).- Regulación del Derecho de Huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1992 43
Capítulo IV.-	Requisitos para el ejercicio del Derecho de Huelga en México 45
	A).- De Fondo 46
	B).- De Forma 54
Capítulo V.-	Clasificación de la Huelga 56
	A).- Punto de vista legal 57
	B).- Punto de vista doctrinal 63

	PAG.
Capítulo VI.-	
Desarrollo de la Huelga en nuestra legislación positiva	69
A).- Nacimiento	70
B).- Pre-Huelga	72
C).- Suspensión del trabajo	75
D).- Calificación de la huelga	77
E).- Término de la huelga	82
Capítulo VII.-	
Aspectos positivos y negativos del Derecho de Huelga en México	84
A).- Consideraciones Generales	85
B).- Aspectos positivos	86
C).- Aspectos Negativos	91
Resumen de Observaciones y Conclusiones	96
Bibliografía	101

P R O E M I O

El propósito fundamental del presente ensayo, es dar a conocer los aspectos esenciales de los CONFLICTOS LABORALES Y SUS CONSECUENCIAS ECONÓMICO-SOCIALES, que de manera reiterada se observan día tras día a lo largo y ancho del territorio, haciendo relevancia de los aspectos positivos y negativos que originan dicha conflictiva entre el capital y el trabajo, cuando desencadena a la Huelga.

En nuestro país, conforme al derecho positivo, compete fundamentalmente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la administración y la aplicación de las normas establecidas por la Constitución Política, con referencia a los asuntos del trabajo y de la previsión social, consagradas en el artículo 123 y en su ley reglamentaria vigente.

En cuanto se refiere a los órganos cuya misión es impartir justicia en materia de trabajo, cabe hacer notar que se encuentran en perfecto equilibrio, ya que están representados equitativamente los dos factores de la producción, es decir; el Capital y el Trabajo. Por otra parte, el interés existente del propio Estado, hace que las Juntas de Conciliación y Arbitraje actúen como organismos colegiados, en virtud de la representación tripartita a que nos hemos referido con antelación.

Ha sido intención del legislador que los conflictos de trabajo sean resueltos en forma expedita y rápida, no obstante hay algunos cuya resolución es en forma particular de urgencia necesaria, ya sea por su cuantía, por su repercusión social o bien porque se trata de antagonis-

mos que afectan la estabilidad de la Empresa y por ende, la economía nacional.

Uno de estos casos es la suspensión temporal del trabajo, es decir, el arma más poderosa con que cuenta el trabajador para el reclamo de sus derechos ante las injusticias y explotación por parte del patrón; nos referimos concretamente a la Huelga.

Es nuestro ferviente deseo de que la Legislación Mexicana, pionera de la Huelga consagrada por primera vez como derecho en la Carta Magna de 1917, adquiera relevancia en el desarrollo evolutivo del momento histórico que nos ha tocado vivir y que el Estado, así mismo como los factores de la producción, obreros y capitalistas, considerando los ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS DE HUELGA EN MEXICO, para que de una manera conjunta se analicen los beneficios y perjuicios que esta Institución trae aparejados.

Si la finalidad del presente trabajo de investigación y análisis se cumpliera quedaría plenamente satisfecha, así mismo me someto a la crítica y consideración del H. Jurado examinador, lo cual servirá de justo estímulo para corregir errores y defectos impulsando de esta manera mi deseo e inquietudes de investigación en el campo del derecho del trabajo.

AMALIA CRUZ MANZANARES

CAPITULO I.

Nociones Generales

A) Los Conflictos de Trabajo.

B) Solución a los Conflictos de Trabajo.

C) La Huelga. Su Origen.

D) Concepto doctrinal y naturaleza de la Huelga.

A) LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Antes de ocuparnos del presente inciso, es menester señalar que entendemos por la palabra Conflicto. El vocablo se deriva de la voz latina - Confligere, cuyo significado es el de controversia, apuro, aflicción, -- etc.

Atendiendo a la definición que nos proporciona el jurista J. Jesús -- Castorena, en su obra "Manual de Derecho Obrero", debe entenderse por -- conflictos de trabajo "las diferencias que surgen entre los sujetos de - Derecho Obrero, con motivo de la celebración, modificación, aplicación, vigencia, interpretación, etc. de los contratos y de las normas de trabajo"(1) Estimamos que el concepto vertido por tan distinguido maestro es - muy aceptable, discrepamos en la aplicación del término "Derecho Obrero", porque aunque conocemos la sinonimia entre trabajador y obrero, nuestra interpretación subjetiva nos señala a la primera como género y a la segunda como especie, con base en el juicio de que todo obrero es un trabajador, pero no todo trabajador resulta necesariamente ser un obrero.

Después de esta breve digresión, atendiendo a la naturaleza del presente trabajo, nos permitimos sugerir la siguiente definición de Conflictos de Trabajo. "Son los antagonismos individuales o colectivos de carácter económico-social con esencia jurídica, que surgen entre los sujetos de Derecho del Trabajo ante la interpretación, aplicación y violación de las normas de trabajo y la celebración, interpretación, modificación y extinción de un contrato de trabajo".

En líneas arriba anotadas se ha hecho mención a los sujetos de Derecho de Trabajo ¿Quiénes resultan ser sujetos de este derecho?, pues --- bién, los sujetos a los que nos hemos referido son: el trabajador, el patrón, los sindicatos de trabajadores y sindicatos de patrones, incluyendo en los dos últimos, a las federaciones y confederaciones de trabajadores y patrones.

Entre las personas físicas y morales que hemos mencionado pueden surgir conflictos a saber: entre trabajadores y patrones, entre trabajadores, entre patrones, entre sindicatos de trabajadores y trabajadores, - ya sea que pertenezcan o no al propio sindicato, entre sindicatos de patrones y patrones, entre sindicatos de trabajadores y patrones o entre sindicatos patronales y obreros.

Siguiendo el criterio del maestro Castorena, quién nos dice que los conflictos de trabajo pueden ser jurídicos que plantean la aplicación, la vigencia, la interpretación o la violación de una norma jurídica pre establecida en la Ley, en el Contrato Colectivo, en el Reglamento, en - la Costumbre, etc., o del incumplimiento de una obligación.

Afirma también el autor del "Manual de Derecho Obrero" que los conflictos en cuestión pueden ser de equidad, cuando plantean el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo. Los conflictos individuales - si plantean uno o más casos concretos; el pago de salario, de una prestación de los obreros de una empresa, de una parte de ellas o bien de -

uno sólo, son por regla general conflictos jurídicos, pero que pueden ser de equidad. De carácter colectivo son los que plantean problemas o casos generales que sin afectar concretamente a uno o varios trabajadores, interesan a la totalidad de ellos. Refiere nuestro comentado que estos conflictos son por regla general de equidad, pero que pueden haberlos jurídicos, citándonos como ejemplo el incumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

Los conflictos jurídicos, distingue el maestro universitario citado, derivan generalmente al arbitraje, habiendo excepciones como el incumplimiento del contrato colectivo de trabajo, como los ataques al derecho de asociación por parte del patrón, los cuales derivan a la huelga. Por otra parte, los conflictos colectivos de equidad derivan a la huelga, - siendo potestativa para los trabajadores no obstante si lo desean, someter sus diferencias al arbitraje o ir directamente a la huelga.

Por otra parte el connotado maestro poblano, Armando Porras y López en su obra "Derecho Procesal del Trabajo" nos presenta la siguiente clasificación de los conflictos de trabajo:

a) Conflictos Individuales Obrero-Patronales.- Se caracterizan por la singularidad de sujetos, siendo jurídicos motivados por la violación al contrato individual de trabajo o a la Ley.

(1) Castorena J. Jesus, Manual de Derecho Obrero, Edit. Porrúa, México, 1973

- b) Conflictos Individuales Inter-Obreros.- Surgen entre trabajadores generalmente por motivos escalafonarios, siendo también de naturaleza jurídica.
- c) Conflictos Inter-Sindicales o Inter-Gremiales.- Surgen entre dos o más sindicatos y su pretensión es obtener la titularidad del contrato colectivo de trabajo, siendo su esencia jurídica.
- d) Conflicto entre trabajadores y un sindicato.- Surgen entre una persona física y otra moral, son de naturaleza jurídica.
- e) Conflictos Colectivos de Trabajo.- Los cuales subdivide en conflictos de naturaleza jurídica y conflictos de naturaleza económica según se trate de la interpretación o aplicación de un derecho nacido o actual, o bien si se trata de modificar una situación contractual existente o de crear una nueva relación. Estos últimos conceptos tienen su fundamentación doctrinal en el criterio emitido por la Oficina Internacional del Trabajo.

Reconocemos en todo lo que valen las clasificaciones elaboradas por tan distinguido estudioso del Derecho del Trabajo y en este rubro principalmente la de nuestro maestro por extensión Porras y López por considerarla de carácter eminentemente didáctico-pedagógico; pero teniendo la intención de contribuir en forma positiva en la doctrina del Derecho que nos ocupa y concordantemente con nuestra definición que hemos suge-

rido con antelación, opinamos que todos los conflictos de derecho del -
trabajo en México son de esencia jurídica, con base en el hecho de que
los sujetos de derecho en materia de nuestro estudio, se encuentran re-
glamentados en la Ley Fundamental y en la reglamentaria vigente, así --
mismo como las relaciones existentes entre ellos; no así sus consecuen-
cias, por lo que nos permitimos sugerir la siguiente clasificación que
en parte pueden ser congruentes con las de los tratadistas citados, ba-
sándonos en función de los sujetos que intervienen, en la naturaleza --
del conflicto y de las consecuencias que origina:

Conflictos
de Trabajo

Individuales

- a) Entre trabajador y patrón.- Es de naturaleza económica cuando su finalidad es el reclamo de prestaciones económicas.
- b) Entre Trabajadores.- El caso más frecuente es el de derechos escalafonarios.
- c) Entre patrones.- Es de naturaleza económica. (poco frecuente).
- d) Entre sindicato de trabajadores y trabajadores.- Es de naturaleza social y consecuencias económicas. El caso más frecuente es la aplicación de la cláusula de exclusión.
- e) Entre sindicato de patrones y patrones.- Es de naturaleza económica.

Colectivos

- a) Entre sindicato de trabajadores y patrón.- Son de naturaleza y consecuencias económico-sociales. El caso que estimamos se puede ejemplificar es la violación por parte del patrón a las cláusulas del contrato de trabajo.
- b) Entre sindicato de trabajadores y sindicato de patrones.- Son también de naturaleza y consecuencias económico-sociales. Como ejemplo citamos la modificación de un contrato colectivo de trabajo, en virtud de la carestía de la vida.

B) SOLUCION A LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

El objeto principal del Derecho del Trabajo es dar solución a los conflictos de trabajo que se presentan tanto individuales como colectivos, ya que es de interés para el Estado y la Sociedad la pronta y justa solución de los mismos.

Los conflictos de trabajo de naturaleza jurídica en su mayoría se resuelven ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, previo el cumplimiento del procedimiento establecido en nuestra Ley Federal del Trabajo el cual se divide en dos; el Procedimiento Ordinario y el Procedimiento Especial, el cual se encuentra previsto en el artículo 892 de la citada -- Ley Federal del Trabajo.

Los conflictos de trabajo se resuelven ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, un ejemplo de conflicto colectivo de procedimiento especial es la Huelga que se resuelve ante la Junta de Conciliación y Arbitraje -- si los trabajadores deciden someterse al arbitraje de la misma. Los conflictos colectivos de naturaleza económica se resuelven mediante procedimiento especial, que es el que se sigue precisamente para la solución de estos conflictos y que se encuentra regulado por el Capítulo XIX de la -- Ley Federal del Trabajo. El objetivo de encaminar los conflictos por un procedimiento especial es precisamente para establecer condiciones de -- trabajo además de resolver los asuntos jurídicos.

"En el artículo 900 de la Ley Federal del Trabajo se consagra la idea --

no de un tribunal juzgador, sino de un tribunal creador del Derecho, en cuanto establece nuevas condiciones de trabajo, constituyéndose el Tribunal en un legislador para las partes en conflicto, tal es así que la Suprema Corte de Justicia de la Nación establece que es improcedente el --juicio de Amparo en contra del fondo de las resoluciones colectivas de --naturaleza económica, y ésto es así en virtud de que la Junta de Conci--liación y Arbitraje en este caso no esta interpretando sino creando el --derecho de acuerdo a las circunstancias que se les presentan.

El juicio de Amparo es procedente cuando en el mismo se alegan violaciones al procedimiento, o sea, que se interpreta el derecho para impulsar el procedimiento." Comentario que hizo al respecto el profesor Francisco Ramírez Fonseca (2).

Concluimos entonces que los conflictos jurídicos sean colectivos o individuales, se resuelvan bajo las normas establecidas en la Ley Federal del Trabajo y ante las Juntas de Conciliación antes citadas, pero mediante un procedimiento especial para el caso, con excepción de la Huelga a la que también se le da un trato especial, mismo que será objeto de estudio.

Al respecto la Suprema Corte de Justicia resolvió:

CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES, tesis número 203, volumen 910; Pérez Caño Alfredo, tres de marzo de mil novecientos sesenta y cinco: "Los conflictos obrero-patronales, debido a su naturaleza especial, han requerido para su solución no solamente la presencia de organismos constituidos, investidos de jurisdicción especial, así como de su procedimiento especial, sino que dentro de este procedimiento han sido necesarios métodos o sistemas también especiales que tiendan a solucionar esta clase de conflictos, considerando a la primera, como el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad misma de las partes y consecuentemente el indicado para resolver estos conflictos de la manera más equitativa y el arbitraje, como el sistema que tiene por objeto el suplir la voluntad de las partes, cuando esta falte".

(2) Ramírez Fonseca Francisco, Ley Federal del Trabajo comentada,
Edit. PAC, México, 1990; pag. 268

C) LA HUELGA. SU ORIGEN

Las diferencias existentes entre los poseedores del capital y los desposeidos explotados y vejados muchas veces; la lucha frustrada de los -- trabajadores por querer alcanzar mejores condiciones de trabajo; la negativa de la parte empresarial para la discusión con sus trabajadores en -- forma cordial; el abstencionismo del Estado en materia de trabajo; la insistencia de la legislación de considerar igual a los desiguales; la --- traición de las autoridades al dictar laudos son entre otras las causas que originan a la huelga, naturalmente no como un derecho, sino como un hecho.

Algunos países verbigracia Francia e Inglaterra tipificaron a la Huelga como un delito; otras como Bélgica y Estados Unidos de Norteamérica -- la toleraron como una consecuencia de la libertad de trabajo, pero no -- fué hasta el 5 de febrero de 1917 con la Promulgación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuando se consagra por primera vez como un derecho.

Inglaterra es el país que pone fin a las corporaciones durante el siglo XVI, utilizando las ideas individualistas de la época, apoyadas en -- las surgidas durante la Revolución Francesa; las ideas liberales consisten en considerar al hombre libre e igual a sus semejantes, situación -- que da inicio al capitalismo, con la invención de la máquina, factor que origina la industrialización.

El máximo apogeo de la industrialización se dió a consecuencia de que las pequeñas empresas fueron absorbidas por las poderosas, al respecto - señalamos la opinión de Juan D. Pozo: en cuando se proclamara pomposamente como fruto de la Revolución Francesa la libertad y la igualdad, permitiéndose que cada hombre de igual para igual contratase con los demás su trabajo, la realidad era muy diferente los empleados monopolizaban la -- producción y controlaban el trabajo imponiendo a los trabajadores sus -- propias condiciones que eran aceptadas porque no existía oportunidad de rechazarla, visto que estaba el obrero en el dilema de aceptar la pro-- puesta patronal o no tener empleo. Los trabajadores que entonces eran - verdaderos propietarios pues su único bien eran sus hijos, miseria, servidumbre e ignorancia son los frutos sociales que produce el industria-- lismo, combinado con una legislación individualista (3), la industria-- lización no trajo únicamente desempleo sino que los pocos trabajadores - de la época que contaban con trabajo debían conservarlo a cualquier precio y en ocasiones en detrimento de su propia dignidad como trabajadores, ya que eran objeto de explotación, situación que con el correr de los -- años generó odio y resentimiento por parte de la clase trabajadora sur-- giendo reclamos que llegaron hasta el parlamento originándose Leyes que regularicen el trabajo.

En los primeros cincuenta años del siglo XIX, aparecieron finalmente y en beneficio del derecho positivo de Europa, las primeras leyes que reconocían y proclamaban los derechos de los trabajadores.

Inglaterra, país en que la industrialización se dió de manera veloz;

(3) Pozzo Juan D., Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo.
Tomo I, Buenos Aires 1961; pag. 38

situación que provocó surgieran uniones obreras y por ende cambios al derecho laboral en beneficio de los trabajadores, surge en el año de 1824, la ley que reconoce el derecho de asociación profesional y posteriormente surgen leyes que prevenían los accidentes de trabajo.

En Francia, se aprobó la ley de protección al Trabajo de la Mujer y de los menores; así como la Ley de Accidentes de Trabajo.

A finales del siglo XIX, Karl Marx; dió un impulso intelectual a los trabajadores; opinan al respecto Víctor Mozart Russomano y el Licenciado Miguel Bermudes Cisneros "La reacción contra el progreso de las ideas socialistas en general y comunistas en particular, fue precisamente el desenvolvimiento de la legislación laboral dentro de la cual fué proclamado en Francia el derecho de huelga en 1881, así como la protección contra accidentes de trabajo en 1884 y así en lo sucesivo. (4)

Durante el período comprendido entre las dos guerras se dió una nueva concepción al derecho del Trabajo; pasaron a tener menos importancia las relaciones individuales de trabajo frente a las colectivas. Durante esta época; se derrumban las escuelas economistas liberales, se regula a mayor amplitud el derecho colectivo, la huelga y la asociación profesional a nivel internacional se crea el derecho del trabajo por medio de las convenciones y recomendaciones de la oficina internacional del trabajo.

(4) Mozart Russomano y Bermudes Cisneros Miguel, Derecho del Trabajo, Edit. Cárdenas Editor y Distribuidor, México, 1990; pag. 19

D) CONCEPTO DOCTRINAL Y NATURALEZA DE LA HUELGA

Al estudiar la institución Jurídica que nos ocupa, hemos encontrado un buen número de definiciones doctrinarias, algunas de ellas a nuestro juicio resultan mejores que otras. Por lo antes mencionado, nos decidimos a extraer la del Maestro Pizarro Suárez y el ensayo de definición — que nos presenta el Dr. Mario de la Cueva, en su voluminoso tratado de "Derecho Mexicano del Trabajo".

La definición aportada por el Maestro Pizarro a la letra dice: "Huelga es la suspensión temporal, resultado de una coalición de obrero=acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes= que tiene por objeto obligar al patrón a acceder a sus demandas y conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". (5)

Por otra parte, el Dr. Mario de la Cueva considerando que el derecho quedará bien definido si se logra la distinción entre huelga de hecho y huelga como ejercicio de una facultad legal y además haciendo mención al equilibrio de los derechos e intereses colectivos, nos presenta su ensayo de definición que dice como sigue: "La huelga es el ejercicio de la -

(5) Cueva Dr. Mario de la, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Edit. Porrúa, México, 1989.

facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores de la empresa, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones".

Según nuestro criterio, la primera definición transcrita nos parece la más acertada, en virtud de que estimamos esta se encuentra sumamente apegada al texto del artículo 259 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, especialmente en lo que se refiere al término "legal", considerando que si la huelga se ha instituido como un derecho, no es preciso insistir en la legalidad de la misma, porque al ser así se esta calificando al movimiento y por ende, abordando una clasificación que no resulta propia en este lugar, no debiendo olvidar que es posible el caso de una huelga ilegal o ilícita.

Haciendo un esfuerzo, hemos elaborado una definición del concepto de huelga, la cual es como sigue: "La huelga es la suspensión temporal del trabajo por acuerdo mayoritario de los trabajadores de una empresa o centro de trabajo constituido en coalición, para hacer valer las condiciones de trabajo pactadas, o bien, para mejorar éstas equilibrando así los factores de la producción."

Es conveniente hacer notar que en ninguna de las tres definiciones nos hemos referido a la Huelga por Solidaridad, la cual será motivo de mención en otra parte de este ensayo.

Por cuanto a su naturaleza se refiere, la Huelga tiene como fundamento jurídico el derecho natural del hombre a no trabajar sin su consentimiento; este fundamento solo daba a la Huelga un carácter de derecho individual, ya que era propio de cada trabajador.

En sus albores evidentemente no era un derecho, sino solamente una situación de hecho, teniendo como base el derecho negativo de no trabajar.

Debido a la evolución sufrida, el derecho negativo del que hemos hablado con antelación se ha convertido en un derecho positivo, otorgando la facultad de acción, es decir, de suspender temporalmente las labores del centro de trabajo con el propósito de hacer valer las condiciones de trabajo establecidas o modificarlas si hay razón justificada para ello.

A mayor abundamiento la Huelga fue un hecho jurídico que ha evolucionado hasta convertirse en acto jurídico verdadero, produciendo como tal sus consecuencias de derecho inherentes.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA

A) En Europa

B) En México

A) ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA
HUELGA EN EUROPA

En su obra "Derecho Mexicano del Trabajo", el Dr. Mario de la Cueva, nos presenta algunos antecedentes generales al derecho de Huelga en el sentido de que en 1303 el Rey Eduardo I de Inglaterra prohibió las huelgas, ocurriendo lo mismo en Francia y Alemania en el siglo XVI. Relatan los autores Brun y Galland, que en 1539 una huelga de impresores de Lyon se prolongó tanto tiempo que dió por resultado que Francisco I, expidiera el decreto del 28 de diciembre de 1541, prohibiendo terminantemente cualquier suspensión brusca del trabajo en Francia.

Las legislaciones Francesa e Inglesa de fines del siglo XVIII ratificaron las viejas posturas antiguelguistas, con base en la escuela económica Liberal, quien no consentía la intromisión de fuerzas humanas organizadas en los problemas de la producción, siendo la única fuerza que debía actuar, el Capital.

Al ser negada la libertad de coalición, la huelga se convirtió en ilícito, contemplándose en la codificación Penal Francesa los delitos de coalición o huelga (debido a la sinonimia dada en esa época a los vocablos) y el de asociación.

La revolución democrático-burguesa de Francia, de pensamiento individualista cuyos postulados fundamentales eran Libertad, Igualdad y Frater

nidad, hicieron posible el triunfo del movimiento político más trascendental de la época, trayendo como consecuencia la igualdad y la libertad de todos los hombres, con base en el derecho Jusnaturalista, dando origen a la libre contratación de trabajadores, empeorando así su precaria situación, ya que en la mayoría de las ocasiones las condiciones laborales eran sumamente desfavorables para la clase desposeída, prohibiéndose les todo derecho de coalición y consecuentemente el de huelga.

A guisa de ejemplo es conveniente destacar que durante la Revolución Francesa, el 14 de junio de 1791, se promulgo la Ley Chapellier, la cual prohibió la asociación de trabajadores, la coalición y la huelga, imponiendo severas penas a quienes osaran violar este ordenamiento, producto del pensamiento burgués de la época comentada.

Por otra parte, la nación más poderosa del siglo pasado y de principios del presente, cuna de la Revolución Industrial, Inglaterra, siguió la misma tendencia represiva ante las manifestaciones huelguísticas que hemos señalado en Francia; en el año de 1818 en Lanashire, los trabajadores de la industria textil se lanzaron a la huelga trayendo como consecuencia la represión del Estado, el arresto de los dirigentes del movimiento y mediante un juicio pletorico de irregularidades procesales, fueron declaradas ilegales las organizaciones obreras existentes.

Pero el espíritu de lucha de los trabajadores ingleses no desmayo y a paso lento pero firme, fueron fraguando el movimiento político social --

que sacudió al país hacia el año de 1838, nos referimos al Cartismo; en esta ocasión la clase trabajadora fué apoyada por la burguesía radical -- por razones de conveniencia, ya que la rancia aristocracia continuaba -- marginando a la nueva clase social surgida recientemente y entorpeciendo por ende la creación de la industria inglesa.

El 4 de febrero de 1839 se verificó en Londres la primera Convención Cartista, cuyo resultado fué el consenso unánime para llevar a cabo una huelga de carácter general lo que no prosperó, debiéndose fundamentalmente al fracaso a las tácticas de lucha empleadas.

Nueve años más tarde y teniendo como escenario nuevamente la capital inglesa, es celebrada la primera internacional, habiendo sido presidida por los ideólogos Marx y Engels, dando origen en esta convención, al célebre "Manifiesto Comunista".

En Alemania, país que por entonces se encontraba fuera de las rutas comerciales, tardó más tiempo en desencadenarse la inquietud de la clase trabajadora, pero una vez llevada a cabo la primera Internacional, no -- tardaron en popularizarse las nuevas ideas, no solo entre los germanos, sino en el resto de Europa, teniendo repercusión también en América que por entonces se encontraban muchos de ellos en el coloniaje o en su -- ciente independencia.

Las doctrinas Marxistas sirvieron de pauta para la realización de los

grandes movimientos huelgísticos de la segunda mitad del siglo pasado
y la primera mitad de los del presente siglo.

B) ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA
HUELGA EN MEXICO

En la vida económico-social de Nueva España desde el punto de vista de la legislación laboral coexistieron dos regímenes que eran: Ley de Indias y el Régimen Corporativo; el primero consistía en el aprovechamiento de la mano de obra de los aborígenes en manos de peninsulares.

En esta remota época aparece el gremio, considerado como antecedente inicial de las agrupaciones laborales del México Colonial. Es de hacer notar que esta asociación no tuvo ninguna influencia en la vida política de la época, no siendo capaz de llevar a cabo movimiento alguno en virtud de que no se tenía concientización clara de los intereses comunes de grupo.

Mientras tanto, las ideas políticas surgidas en España hubieron de tener un mayor o menor grado de repercusión en América, motivando ésta una serie de Decretos Reales que desde 1783 empezaron a reformar la organización corporativa hasta su total supresión por las Cortes de Cadiz.

El golpe letal al régimen gremial fue dado por el Real Decreto del 20 de enero de 1834, cuya base tercera prohibía la formación de asociaciones generales cuyo destino fuese monopolizar el trabajo a favor de determinado número de individuos.

Como es evidente, en la época Colonial no se vislumbro intento alguno

por parte de los trabajadores para la realización de ningún movimiento - huelguístico en virtud de lo endeble de su organización y de las prohibi ciones existentes para la libre asociación.

En el México independiente la gran herencia del virreinato era el pro blema social, en virtud de la mala distribución de la riqueza, la falta de centros de trabajo y la exigua protección en los jurídico y en lo eco nómico.

El principal esfuerzo legislativo del México Independiente data del - 22 de octubre de 1814, cuando el Congreso de Apatzingan promulgó la pri- mera Constitución de nuestro país, estableciéndose un buen número de ga- rantías individuales, pero carente de resoluciones en materia socio-eco- nómicas, en virtud de que la libertad de asociación era contraria al li- beralismo, como hemos apuntado en páginas precedentes.

Durante la primera República, se promulgó la Constitución del 4 de oc tubre de 1824, no haciendo ninguna referencia al derecho de asociación - profesional ni al de reunión.

En orden cronológico, seguidamente podemos anotar entre otros ordena- mientos, las Siete Leyes Constitucionales de 1836 y las bases orgánicas de 1843 en las cuales no encontramos indicio alguno del derecho de aso- ciación profesional.

El Congreso Constituyente de 1856-1857, pudo haber dado un trascendente

te paso sentando las bases de una verdadera reforma económico-social, pero no fue así, ya que la clase trabajadora no estuvo representada en dicho Congreso.

Con el artículo 9 plasmado en la Carta Magna de 1857, se vislumbraba un avance para llevar a efecto el derecho de asociación profesional, pero en virtud de que el Código Penal de Martínez de Castro tipificaba como delito la reunión de obreros que luchaban por mejorar sus condiciones, hacia nulatorio el precepto constitucional mencionado.

El ordenamiento legal tipificado en el artículo 925 del Código Penal citado con antelación era terminante, ya que a la letra decía: "Se impondrá de ocho a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier otro medio la violencia física o moral, con objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o el trabajo".

Los años posteriores a la promulgación de la Constitución de 1857, -- marcando el punto de partida del Movimiento Sindical Mexicano.

A mediados del siglo pasado surge el mutualismo, constituyendo así en esta forma de agrupación de trabajadores, la primera etapa del movimiento laborista en México; por otra parte empiezan a conocerse y a propagarse en nuestro país nuevas ideas con respecto al problema social, siendo

la más importante de ellas "El Manifiesto Comunista" de Carl Marx.

Con la propagación de las nuevas ideas principalmente de Carl Marx y Federico Engels, sobreviene la decadencia del Mutualismo que había cumplido con su misión histórica para dar paso a la segunda etapa del movimiento obrero de una forma más organizada y de contenido más amplio, el Cooperativismo.

Bajo el régimen cooperativista, las asociaciones proliferaron en diversos puntos del país, encontramos entre otras, "La Asociación Potosina de Obreros", en San Luis Potosí; "La Cooperativa Textil en Puebla", en Puebla, Pue.; "La Sociedad de Impresores" y "La Sociedad de Zapoteros", en la capital.

La organización más importante en esta época fué el "Círculo de Obreros Libres", fundada en 1906, encontrándose entre sus objetivos y tácticas de lucha, la Huelga, por los Trabajadores de Río Blanco.

Entre las principales agrupaciones que organizadas en sindicatos y -- reunidas en el "Círculo de Obreros Libres", se encuentran: la de trabajadores de la industria textil, de los estados de Puebla, Tlaxcala y Veracruz, participando activamente en el movimiento sindical, llegando a --- plantear huelgas como la de Apizaco, Tlaxcala; la de tejedores de Tlal-- pan, la de mineros de Pachuca.

La prolongación de las ideas anti-liberales y anti-individualistas tu vo una marcada influencia en los propósitos de las primeras asociaciones profesionales de trabajadores, pero en el momento histórico que ahora -- apuntamos, se plantea la problemática de un cambio radical en los estra- tos socio-económicos del país.

Por el espíritu de superación de los trabajadores del país, surgen -- dos grandes movimientos laborales, reconocidos como antecedente imedia- to del movimiento Revolucionario de 1910 en lo económico y en lo social, nos referimos a las huelgas de Cananea y Río Blanco, en 1906 y 1907 res- pectivamente, los desencadenamientos a los que nos hemos referido con an- telación una profunda repercusión en la conciencia nacional, especialmen- te para la clase trabajadora, marcando así el punto culminante del dere- cho de coalición y la inminente caída del vetusco régimen porfirista.

En Cananea, Sonora, "La mina de Cananea Consolidate Copper, Co.", -- que explotaba los valiosos yacimientos de cobre, se hacia cada día más - insostenible la situación de los mineros mexicanos, los cuales traja--

ban largas jornadas a cambio de miseros salarios en condiciones infrahumanas sin la menor higiene y consideración.

En 1906 la situación prevaleciente se torno insoportable, en virtud del despótico trato de que eran víctimas los trabajadores mexicanos en la mina, por lo que virilmente decidieron protestar enérgicamente ante el dueño de la Compañía, Mr. Green, el cual no hizo el menor caso a sus peticiones, dando como resultado esta negativa, una manifestación pública de protesta declarándose en huelga.

Las nobles y justas peticiones que los mineros hicieron protestando de manera que referimos, tuvieron como respuesta la intervención de las autoridades mexicanas e incluso las norteamericanas, las cuales auxiliaron a las primeras en la sangrienta represión que tuvo como saldo el asesinato de numerosos obreros sin distinción de edades ni de sexo.

Los sucesos sangrientos de Río Blanco fueron semejantes al anterior movimiento de reivindicación de los derechos de la clase laborista. Los obreros de las empresas textiles extranjeras, recibieron jornales de hambre y laboraban hasta quince horas diarias. Para mejorar su crítica situación, los trabajadores solicitaron un aumento de salario consistente en diez centavos diarios para los hombres y cinco para las mujeres; la tendenciosa política del caduca General Porfirio Díaz empezó a poner en práctica sus maniobras anti obreristas, culminando con el absurdo laudo presidencial dictado por el tristemente célebre mandatario al que hemos citado.

Por lo adverso de la resolución dictada, los obreros textiles mostraron su inconformidad, siendo reprimidos terrible y sangrientamente por las fuerzas del gobierno.

En el año de 1906, los hermanos Flores Magón fundaron el Partido Liberal Mexicano, de ideología sindicalista y anarquista, siendo éste la cuna de la "Casa del Obrero Mundial", que más tarde se preocuparía por la reivindicación de la clase trabajadora y llegaría a coronar con laureles sus esfuerzos.

Las organizaciones de trabajadores siguieron adelante y con el triunfo del Presidente Francisco I. Madero es creado por iniciativa presidencial un departamento de Estado, con el propósito de conocer y meditar los conflictos laborales que tanto aquejaban a la nación.

"La Casa del Obrero Mundial", fué un verdadero acontecimiento positivo dentro del movimiento obrero de nuestro país; naciendo esta institución en 1912 con el propósito fundamental de orientar a las masas laboristas que para entonces empezaban a sindicalizarse y a luchar por mejorar sus prestaciones sociales. El programa originario de tan importante institución fué: Afirmación de las luchas de clases, organización del proletariado en organizaciones profesionales, ésta en Federaciones, las cuales integrarán las Confederaciones; los métodos de lucha serían industriales y no políticos; la huelga general como principio de manifestación, el sabotaje como armas poderosas para la lucha de la clase obrera.

Don Victoriano Huerta, en abierta represión en contra de los dirigentes de la "Casa del Obrero Mundial", los persiguió porque no convenía a su espurio régimen de gobierno, siendo suprimida la naciente organización obrera el 27 de mayo de 1914; la importante organización fué puesta nuevamente en marcha con el triunfo de Don Venustiano Carranza, el cual la combatió posteriormente en virtud del gran número de huelgas que llevaron a cabo numerosos sindicatos adheridos a ella.

En la época que nos ocupa surgen leyes consagrando los derechos de la clase trabajadora, siendo la primera, la Ley del trabajo del Estado de Yucatán, expedida el 11 de diciembre de 1915, en la cual se consagraba entre otros, el derecho de huelga.

Fué así como paso a paso, los trabajadores mexicanos lograron que fueran plasmados los derechos de asociación y coalición en el artículo 123 de la Constitución Política que nos rige, siendo honroso mérito para nuestro país, el haber sido el primero en el orbe que consagró la huelga como una verdadera Institución Jurídica, cuyo propósito fundamental ha sido el equilibrio entre el capital y el trabajo.

CAPITULO III

EVOLUCION DE LA HUELGA EN MEXICO

- A) El artículo 133 Constitucional como garantía social.
- B) Antecedentes legales de la Ley Federal del Trabajo con referencia a la Huelga.
- C) Regulación del Derecho a la Huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1931.
- D) Regulación del Derecho de Huelga en la nueva Ley Federal del Trabajo de 1992.

A) EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL
 COMO GARANTIA SOCIAL

Una de las garantías sociales que consagra la Constitución Política - es el Artículo 123 Constitucional, en virtud de ser el Derecho del Trabajo una rama jurídica autónoma que forma parte integral del Derecho Social.

Debemos entender por Derecho Social, según el maestro Trueba Urbina: "El conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración protegen, tutelan y reivindican a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles". (citado en la obra Nuevo Derecho del Trabajo) (6).

El Constituyente de Querétaro, con amplia visión y gran sentido humano supo plasmar en forma impecable a través de calurosos y apasionados debates y después de breves modificaciones, adelantándose a todos los pueblos del mundo, aún a los de gran tradición jurídica, un precepto cuya tendencia fué la protección y la reivindicación de la clase trabajadora incluyendo tanto al Derecho Sustantivo como al Procesal, haciendo práctica dicha tendencia ya que no se concreto a meras fórmulas abstractas sino que como se aprecia claramente en las fracciones XX, XXI y XXII del originario artículo 123, da soluciones concretas y sienta las bases para el nacimiento del Derecho Procesal del Trabajo.

(6) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, Edit. Porrúa, - Méx., 1981.

La declaración de derechos sociales, formulada por vez primera en la Carta Magna que nos rige a través del artículo 123, comprendió desde -- sus orígenes a los obreros, jornaleros, empleados particulares y pú-- blicos, domésticos y artesanos y a todos los trabajadores en general, tanto del campo de la producción económica como de cualquier otra activi-- dad privada o pública, en que una persona presta sus servicios a otra. Por otra parte, en cuanto a la intervención del Estado se refiere, se -- fijó las bases legales a que habría de someterse, así mismo estableció el funcionamiento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para no dar margen a hacer nulatoria la buena intención de la Justicia Social.

El texto original del Artículo 123 Constitucional consagró bases ge-- nerales en cuanto se refiere al contrato de trabajo, jornada diaria, -- descanso obligatorio, salario, riesgos profesionales y despido de traba-- jadores por parte de patrones sin escrúpulos.

En la Constitución que nos rige, se consagró la libertad de asocia-- ción profesional en el artículo 123, tanto para trabajadores, como para patrones, otorgándoseles el derecho de Huelga a los primeros y el Paro o Huelga a los segundos, cuando se estuviese en los casos que el mismo artículo establece.

En cuanto a la Previsión Social y Servicios de la comunidad se refie-- re, la nueva garantía declaró de utilidad pública las cajas de seguros; las cooperativas para la construcción de casas y el patrimonio familiar

debía ser fomentado. Por otra parte, el establecimiento de escuelas y servicios públicos y médicos creados por el patrón en beneficio de los trabajadores tenía carácter obligatorio.

Todo cuanto se ha escrito es prueba inegable del profundo contenido social que establece la garantía Constitucional que nos ocupa, ya que -- siendo el Constituyente de Querétaro de ideas sumamente avanzadas para su tiempo, supo interpretar el sentir de la clase trabajadora y redactar un precepto que fuese útil no solo en el momento histórico en el que legisló, sino que trascendiera su esencia a las generaciones futuras de nuestro país y sirviese de modelo en beneficio de la clase laborista y de otros pueblos del mundo.

B) ANTECEDENTES LEGALES DE LA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO CON
REFERENCIA A LA HUELGA

En virtud de que el propio Artículo 123 de la Constitución de 1917 - facultaba a los congresos de los Estados Federales para legislar en materia de trabajo y al Congreso de la Unión en el Distrito Federal, casi todas las entidades hicieron uso del derecho conferido y promulgaron le yes reglamentarias que fueron los antecedentes legales de la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931.

Las fracciones XVII y XVIII del Artículo 123 de nuestra Carta Magna fueron reglamentadas por algunas Entidades Federativas, siendo la segun da de aquellas, reglamentada en la Ley del Trabajo de Veracruz de 1918, en virtud de señalar con claridad los casos de procedencia de la huelga en su Artículo 94, que a la letra se asienta:

"La Huelga puede tener por objeto:

- I.- Obligar al patrón a que cumpla con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo;
- II.- Obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores, cuando lo estimen justo o perjudicial;
- III.- Apoyar una huelga lícita."

La reglamentación de la fracción de nuestro máximo ordenamiento jurídico político que hemos transcrito, fué a nuestro juicio un gran avance en beneficio de la clase trabajadora, aunque resulta sumamente limitati va en virtud de que si su finalidad no era alguna de las asentadas aún siendo justas, no era tutelada por el derecho.

Además de Veracruz, los Estados de Nayarit, Sonora, Sinaloa, Coahuila, Chihuahua, Durango, Zacatecas y Aguascalientes, reglamentaron la -- fracción XVII del Artículo 123 en términos similares.

Por otra parte, entidades como Querétaro se limitaron a reproducir - en su Ley Reglamentaria, el texto integro de la fracción XVIII del Ar-- tículo que nos ocupa, siendo aplicable en estos casos que la Junta de - Conciliación y Arbitraje determinara procedencia o improcedencia de la huelga.

El Congreso de la Unión, en uso de la facultad conferida, legisló en materia reglamentaria del trabajo para el Distrito y Territorios Federa les, con una técnica legislativa sobremanera deficiente toda vez que se limitó a incluir en el procepto reglamentario la fracción que habría de reglamentar.

Es de hacer notar que en casi todas las leyes reglamentarias locales en materia de trabajo, eran supletorias de éstas los Códigos Civiles co rrespondientes, no lográndose así una completa autonomía de la rama del

Derecho Social que nos ocupa, como fué la verdadera intención del Constituyente de 1917.

Con base en la reforma constitucional del año de 1929, en lo que a la fracción X del Artículo 73 se refiere, se facultó al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo para toda la República, quedando establecido lo siguiente:

"Para legislar en toda la República, sobre minería, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de Emisión Unica, en los términos del Artículo 28 de esta Constitución, y para expedir las leyes de trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución". La aplicación de las leyes de trabajo corresponde a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trate de asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por concesión federal, minería e hidrocarburos y por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.

Por otra parte, de acuerdo con la reforma citada con antelación se de limitó la competencia de las jurisdicciones local y federal en materia - de trabajo.

Fué así como el criterio de todo el país en materia laboral se unificó dando de esta manera, lugar a la Ley Federal del Trabajo del 18 de --

agosto de 1931.

C) REGULACION DEL DERECHO DE
HUELGA EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO DE 1931

En la exposición de motivos del proyecto de la Ley de 1931, que enviara al Congreso al entonces Presidente de la República Ing. Pascual - Ortíz Rubio, se asienta lo que enseguida transcribimos: "En los países que encomiendan a las clases mismas y no organos del Estado la solución de los conflictos colectivos, la huelga y el paro son el recurso a que apelan respectivamente, trabajadores y patronos para obtener la satisfacción a sus demandas; Nuestra Constitución estableció un medio jurídico para resolver los conflictos económicos al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Como consecuencia natural, declara fílicito el paro cuando tiene por objeto obligar a consentir en condiciones nuevas de trabajo; pero consagra sin embargo, el derecho de acudir a la huelga -- con idéntico fin. Las leyes de Nueva Zelanda y Australia, así como las de Noruega (31 de Marzo de 1922) y de Italia (3 de abril de 1926), que establece el arbitraje obligatorio, condenan como ilícitos a ambos: el paro y la huelga. En todo caso puesto que existe en nuestra legislación un medio jurídico para resolver los conflictos industriales, la -- huelga debe estimarse como un recurso subsidiario, admisible solo en -- aquellos casos en que la Constitución lo autoriza expresamente".

El Presidente de la República Mexicana Ing. Pascual Ortíz Rubio líneas más adelante expresa: "La huelga, para ser un acto no solamente lí

cito, desde el punto de vista de la represión, sino autorizado y protegido, como un derecho, por las autoridades, debe tener por fin exclusivo el de armonizar los derechos del trabajador y el patrón, haber sido declarado por la mayoría de trabajadores de una empresa, cumpliendo los requisitos de forma establecidos en la Ley y no violar los pactos contenidos en los contratos colectivos".

En la Ley Federal del Trabajo de 1931, se definió la huelga en los artículos 258 y 259 con base en sus antecedentes de las legislaciones Michoacana y Tamaulipeca.

El Artículo 258 transcrito a la letra decía: "Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes".

Por otra parte el originario artículo 259 definió la huelga propiamente dicha, en los términos siguientes: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores".

En marzo de 1941, el artículo 259 de la Ley Reglamentaria que nos ocupa, fue reglamentado adicionandosele el término "legal" con la intención según estimamos, que la huelga sería protegida cuando se ejercitara por las causas legales previamente señaladas.

Según nuestro particular criterio, la reforma de 1941 no se justifi-

ca, en virtud de que como lo hemos afirmado en otra parte de esta tesis, si la huelga se ha instituído como un derecho, no es menester insistir en la legalidad de ella, ya que de ser así se esta calificando al movimiento, no correspondiendo a un precepto legislativo de definición hacerlo.

En cuanto se refiere a los demás elementos que intervienen en el concepto legal, nos parecen esenciales y por ende juzgamos que la definición originalmente plasmado en el artículo 259 no adolecía de defecto.

Después de 39 años la Ley Federal del Trabajo se encontraba plétorica de reformas lo cual dificultaba su manejo, careciendo además de algunas soluciones especiales que en la actualidad demandaban y que no habían sido contempladas en la Reglamentaria que se encontraba vigente o que, aunque se encontraban incluidas no correspondían al momento actual, el legislado estimó pertinente expedir una Nueva Ley que agotara los problemas existentes y resolviesen los que se presentasen en el futuro en forma justa y equitativa.

D) REGULACION DEL DERECHO DE HUELGA
EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
DE 1992.

La Nueva Ley Federal del Trabajo fué promulgada por el Ejecutivo Federal el 23 de diciembre de 1969 y puesta en vigor el 19 de mayo de --- 1970, encontrándose en su Exposición de Motivos con referencia a la --- Huelga, lo siguiente: "En el Derecho Mexicano la huelga es un acto jurí dico reconocido y protegido por el Derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o es tablecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas.... Las disposiciones del proyecto siguen los linea--- mientos generales de la Ley (1931), de tal manera, que los cambios que se introdujeron tiene por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitaban al interpretar las disposiciones de la Ley, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio del dere--- cho, pues por el contrario se le hace surtir todos sus efectos y se le rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento."

El derecho de Huelga en la Nueva Ley quedo definido por el artículo 440, que seguidamente transcribimos: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por la coalición de trabajadores." (7)

Como es apreciable el precepto suprimió el calificativo de "legal", quedando a nuestro juicio impecablemente definida en la Ley Reglamenta-

ria, la institución Jurídica motivo de este estudio, sin menoscabo de su finalidad y propósitos.

Por lo que a la coalición se refiere, se mantuvo el mismo criterio reformativo de 1956 en la abrogada Ley, toda vez que a los sindicatos se les siguió considerando como coaliciones permanentes en beneficio de los trabajadores en virtud de las discusiones suscitadas con antelación a la reforma que tratamos.

Sin embargo la Nueva Ley Federal del Trabajo como ya hemos hecho mención con anterioridad fue promulgada en el año de 1969 y puesta en vigor en el año de 1970; Sin embargo hasta el año de 1992 se encuentran en su exposición de motivos regulado el mismo lineamiento de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

(7) Trueba Urbina Alberto, Ley Federal del Trabajo, Edit. Porrúa, Méx.; 1992, pag. 202.

CAPITULO IV
REQUISITOS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO
DE HUELGA EN MEXICO

A).- DE FONDO

B).- DE FORMA

A).- REQUISITOS DE FONDO PARA EL EJERCICIO
DEL DERECHO DE HUELGA

Los requisitos en cuestión que deben llenar las huelgas en nuestro país son dos a saber: el objeto y la mayoría de los trabajadores de la Empresa.

En cuanto al objeto de la huelga, la Nueva Ley es clara en las -
sías fracciones del artículo 450 redactado bajo los siguientes términos:
"La Huelga deberá tener por objeto:

- I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo;
- III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto por el capítulo VI, Título Séptimo;
- IV.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, y;

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores. Un ejemplo de la fracción anterior es la - huelga por Solidaridad;

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 y 419 bis". (8)

La esencia de la primera fracción transcrita, coincide con el texto de la fracción XVIII del artículo 123 de nuestro Ordenamiento Supremo, por lo que estimamos, no tiene motivo de comentario, con excepción de la crítica de deficiencia técnico-legislativa, en virtud de que el - precepto reglamentado no debe incluirse en la Reglamentaria.

La Segunda y Tercera Fracciones del Artículo que comentamos, son a nuestro juicio plenamente justificables, en virtud de que su finalidad es por una parte la firma del Contrato Colectivo o Contrato Ley, según el caso, y por la otra la exigencia para la revisión del contrato correspondiente al concluir su vigencia.

La Cuarta Fracción es a nuestro criterio una forma evidente de de equilibrio, toda vez que se parte del supuesto de la existencia del - contrato o del acto violatorio del mismo por parte del patrón. Estima- mos que el presente objetivo es el más justificable que presupone el de recho de huelga.

(8) - Trueba Urbina Alberto, Ley Fral. del Trabajo, Edit. Porrúa -
1992, pag. 203

Cuando el patrón o empresario se enriquece a costa del trabajo y - de las utilidades de sus trabajadores, es obvio pensar en la justificación de la huelga, como lo establece la fracción V del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo; estimamos además en términos generales, que esta conducta por parte del patrón debiera ser constitutiva de delito, - toda vez que presupone la tentativa de obtener un lucro indebido en detrimento de los trabajadores de la Empresa.

La fracción VI del multicitado artículo que nos ocupa, es la referida a la Huelga por solidaridad, la que a nuestro criterio se aporta - sustancialmente de la relación que debiera tener con la fracción matriz (nos referimos a la primera de la serie), ya que sólo se basa en simpatías con movimientos huelguísticos y no en luchas propias.

Numerosas discusiones doctrinarias se establecen en favor y en contra del objeto que comentamos, por nuestra parte no estamos de acuerdo con este tipo de huelgas, estimando que tergiversan el sentido originario de la Ley en materia de Trabajo.

Cuando en una empresa se cumplen todos los requisitos establecidos por la Ley en beneficio de sus trabajadores, y solamente por simpatía - se acuerda apoyar solidariamente un movimiento huelguístico ajeno, se - atenta contra la economía de la propia empresa paralizando sus actividades y el perjuicio naturalmente trascenderá a la colectividad.

Citemos un caso hipotético para que pueda ser factible: Pensemos - por un momento en el estallamiento de una huelga por parte de determina da coalición de trabajadores y en la simpatía que despierta este movimiento en diez o veinte sindicatos más, por lo que estos deciden conceder su apoyo absoluto y por solidaridad van a la huelga, ¿A dónde nos - llevará un desajuste social de esta magnitud?, la respuesta nos parece evidente, el caos; en virtud de que repercutiría directamente sus efectos en el seno de la sociedad, originando sin lugar a duda que la propia opinión pública repudiara esta manifestación, cayendo en descrédito, no solamente la huelga por solidaridad, sino la propia Institución Jurídica.

En la doctrina de que disponemos, hemos buscado sin encontrar una clasificación que se refiera al objeto de la huelga, ya que nos parece que si no ha de ser indispensable, si pudiese ser necesaria, por lo que tomando en consideración sólo las fracciones II, III, IV y V del artículo lo 450 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, nos permitimos proponer lo siguiente:

OBJETO DE
LA HUELGA

- a) Originada por un acto futuro.
Fracción II y III
- b) Originada por un acto presente.
Fracción IV y V

Por lo que toca a las fracciones I y VI, no es de extrañarse que - las omitamos, pues ya hemos expresado nuestras críticas, diferiendo -

nuestra opinión a la del legislador que hemos asentado con anterioridad.

Ahora bien, la base de nuestra clasificación es la característica común del objeto de las huelgas que prevén las fracciones II y III del multicitado artículo que comentamos, ya que se refiere a un acto, que no está vigente sino que la huelga es el camino para la consecución del mismo, tendiente a equilibrar los factores de la producción.

Por otra parte, en cuanto se refiere a las fracciones IV y V, la característica más común que observamos en ambas finalidades de la huelga es la referencia a un acto que está vigente y que ha sido violado, procediéndose a ejercitar el derecho de huelga para conseguir se cumpla con lo establecido y no exista desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Gran número de discusiones ha originado el requisito de mayoría de trabajadores de la empresa, en cuanto a su ejercicio; algunos estudiosos del Derecho del Trabajo han sostenido que el cómputo de trabajadores se ha de llevar a cabo antes de la suspensión del trabajo, otros - por el contrario, que debe ser con posterioridad a ella.

La Legislación ha dado solución a este debate, toda vez que el artículo 451, fracción II de la Nueva Ley se encuentra asentado lo que a la letra transcribo:

"Artículo 451.- Para suspender los trabajos se requiere:

I.- Que la huelga...

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460 *(petición para la declaración de la inexistencia) y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos, y; (9)

III.- Que se cumplan..."

La tendencia actual del gobierno es eminentemente proteccionista - en favor de los trabajadores, lo cual nos parece loable por ser justo; pero estimamos, aún en contra de los tratadistas que aplauden la disposición contenida en la fracción del artículo que hemos transcrito, que no es la más adecuada, ya que según nuestro juicio crítico estimamos - estar, en que primero se hace y posteriormente se ve si está bien hecho. El estallamiento de una huelga no es un experimento físico o químico, - sino un acto en que se encuentran en juego un gran número de intereses que no debiesen ser tratados tan a la ligera, quedándole al patrón solamente el camino de la petición para que el movimiento sea declarado - inexistente, si una vez paralizadas las actividades de la empresa, no - se contó con la mayoría de los trabajadores como se había previsto; ¿En qué posición de desprestigio queda un sindicato cuando esto sucede?

(9) - Alberto Trueba Urbina, Edit. Porrúa, Ley Fral. del Trabajo, -
1992, pag. 204

El paréntesis es nuestro.

Hemos meditado los argumentos que expresan los defensores de la clase obrera a quienes siempre se ha pronunciado porque el cómputo debe llevarse una vez declarada la huelga y a nuestro juicio no nos parecen lo suficientemente poderosos para proceder como se hace, con base legal.

No se piense que por lo expresado, nuestro criterio ha de ser invariablemente favorable al patrón; no, pero tampoco podemos ni debemos permanecer callados cuando nos encontramos ante la presencia de un acto que estimamos es contrario a la lógica y a la buena marcha de las Instituciones Jurídicas, para el perfeccionamiento de los cuales vivimos.

Evidentemente nuestro afán no es solamente el criticar, nunca lo ha sido, por el contrario, después de la crítica proponer una posible solución, que en el caso que mencionamos sería la siguiente:

Una vez que los trabajadores reunidos en sindicato o coalición, decidan votar ir a la huelga, debe necesariamente tener la mayoría para que surta efectos sus propósitos, y debiera ser en este caso donde se procediera al cómputo de trabajadores debidamente acreditados para dar nacimiento al movimiento, lo cual sería lógico según nuestra particular forma de pensar, dando además confianza a los trabajadores ya que tendrían la seguridad de llevar la huelga de manera firme, no comprometiendo el sindicato su prestigio si no tuviese la mayoría ni atentando en contra de la empresa, o bien de la colectividad, suspendiendo injustificadamente las labores.

En cuanto a las personas que deben y pueden participar en el cómputo, ha sido tema ampliamente discutible, ya que por la mayoría de los trabajadores de la empresa consideramos que debe entenderse por lo menos, la mitad más uno de la totalidad de ellos.

Ahora bien, ¿Cuáles trabajadores podrán hacer uso de su derecho de voto, aunque efectivamente lo tengan y contribuir a componer la mayoría del núcleo huelguístico?

Naturalmente que sólo podrán contarse entre los anteriores, a aquellos que demuestren tener un vínculo jurídico de trabajo con la empresa emplazada a huelga. Por otra parte, los trabajadores que hayan sido separados por el patrón con posterioridad al emplazamiento del conflicto, en virtud de la presunción de que su separación fue deliberada y aquellos que se les ha aplicado la exclusión por parte del sindicato a que pertenecían, siempre que sigan prestando sus servicios hasta la iniciación del conflicto y el estallamiento de huelga podrán tomar parte en la votación. Los trabajadores de confianza quedarán excluidos al llevar a cabo el cómputo de trabajadores, por razones obvias.

B).- REQUISITOS DE FORMA PARA EL EJERCICIO
DEL DERECHO DE HUELGA

Entendemos bajo este rubro los diversos elementos que de manera im prescindible ha de contener el pliego de emplazamiento a huelga a que - se refiere el artículo 920 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, cuyo eg tudio desglosado hacemos a continuación:

- a) Persona a quien se dirige. - El escrito de emplazamiento se dirigirá al patrón o patrones, presentándose ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o en su defecto, a la autoridad de trabajo más próxima al lugar si en la localidad no existiere aquella, o bien a la autoridad política de mayor jerarquía en que se encuentre ubicada la empresa, debiéndose remitir el emplazamiento en estos últimos casos a la Junta de Conciliación y Arbitraje en el transcurso de las 24 horas siguientes.
- b) Peticiones concretas. - El pliego en cuestión deberá contener las peticiones perfectamente claras que los trabajadores hacen al patrón.
- c) Anuncio de ir a la huelga. - El anuncio de ir a la huelga deberá incluirse en el escrito de emplazamiento, en caso de que el patrón no satisfaga las peticiones formuladas.
- d) Objeto de la huelga (mención de él). - Este requisito de fondo deberá expresarse claramente y encontrarse comprendido en alguna de las fracciones del artículo 450 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

- e) Aviso de suspensión.- El aviso deberá ser dado por lo menos sesenta -
seis días de anticipación a la fecha señalada para el estallamiento
de huelga, pero en caso de tratarse de servicios públicos las que -
se pretendan suspender, no podrá ser menos de diez días.
- f) Término.- El término empezará a contar desde el día y hora en que -
fue notificado el patrón.

CAPITULO V

CLASIFICACION DE LA HUELGA

A).- PUNTO DE VISTA LEGAL

B).- PUNTO DE VISTA DOCTRINAL

A).- PUNTO DE VISTA LEGAL

La clasificación legal de la huelga la identificamos con la clasificación de la misma, conforme lo dispuesto en la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional y en los artículos 444, 445, 446 y 459 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

- a).- Lícita.- Art. 123 Const. Frac. XVIII
- b).- Existente.- Art. 444 Nueva Ley Federal del Trabajo
- c).- Inexistente.- Art. 459 Ley Citada
- d).- Ilícita.- Art. 445 Ley Citada
- e).- Justificada.- Art. 446 Misma Ley

- a).- Huelga Lícita.- Es la definida por el artículo 123 Constitucional en su fracción XVIII, en la que sólo se hace mención al objeto de la misma, en virtud de ser una definición genérica ya que solamente queda establecida la consecuencia del equilibrio entre Capital y Trabajo.
- b).- Huelga Existente.- La Ley precisa en su artículo 444 en cuanto se refiere a las huelgas existentes, lo siguiente: "Huelga legalmente existente, es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450". (10)

(10) Trueba Uribina Alberto, Ley Federal del Trabajo, Edit. Porrúa, Méx., 1992; pag. 202

Estimamos que en la redacción del artículo transcrito anteriormente es tautológica, toda vez que con antelación hemos señalado perfectamente acordes con la Ley, los requisitos de fondo y forma de la huelga, encontrándose subsumido en los primeros el objeto.

Por otra parte, cabe señalar en este apartado, la razón que hemos tenido al discrepar con el ensayo de definición emitido sobre el concepto de huelga por el maestro Lic. Mario de la Cueva, en el Segundo Tomo de su voluminosa obra "Derecho Mexicano del Trabajo", en cuanto que hemos sostenido que el término "legal" era motivo de calificación de huelga, lo cual bajo aquel rubro no era congruente con la pretensión tenida, de acuerdo con nuestro particular criterio.

Los efectos de la huelga legalmente existentes son:

- 1.- Respeto obligatorio al movimiento de huelga por parte de las autoridades.
- 2.- Además del respeto, las autoridades otorgarán toda clase de garantías a los trabajadores que tomen parte en el movimiento de huelga.
- 3.- Obligaciones de los patrones de respetar el movimiento huelguístico quedando impedidos para sustraer bienes del negocio donde se ha declarado la huelga.
- 4.- Los terceros interesados deberán respetar el movimiento de huelga, pudiendo ejercitar sus derechos al término de ley, siempre que no se lesionen los intereses de los huelguistas.

c).- Huelga Inexistente.- Al contrario de lo establecido en el Art. 444 que se refiere a las huelgas legalmente existentes, las tres fracciones del Art. 459 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, nos señala los casos en que puede pedirse la inexistencia de la huelga.

Los trabajadores y patrones de la empresa donde se ha llevado a cabo el estallamiento de huelga, así mismo como terceros interesados, pueden pedir que sea declarado inexistente el movimiento huelguístico dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo; si por alguna razón no se le solicita la declaración de inexistencia en el plazo señalado con antelación, la huelga se considera existente, produciendo todos sus efectos de ley, en virtud de que las Juntas no están facultadas para proceder de oficio declarando la inexistencia de la huelga.

Las consecuencias jurídicas que genera la inexistencia de la huelga, tiene su base en el artículo 932 del Ordenamiento reglamentario vigente en materia laboral, el que a la letra dice "Si la Junta declara la inexistencia legal del esta de huelga:

- I.- Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen a su trabajo;
- II.- Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, percibiendo que por el sólo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

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

IV.- Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanu -
darse el trabajo".(11)

d).- Huelga ilícita.- El Art. 445 de nuestra Legislación de trabajo se -
ñala los dos casos de ilicitud del movimiento huelguístico:

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

II.- En caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a esta -
blecimientos o servicios que dependan del gobierno.(12)

Evidentemente que cuando la mayoría de los trabajadores huelguis -
tas ejecuten actos violentos, el movimiento deberá declararse ilf -
cito y los responsables han de ser puestos a disposición de la au -
toridad competente, ya que escudándose tras un derecho, se perpetua
un delito, el cual debe sancionarse conforme a la Legislación penal
correspondiente, pero ¿Qué sucederá si un 50% de los trabajadores
huelguistas, realizan los actos de violencia a que la fracción del
Artículo transcrito con antelación hace referencia?, la respuesta
resulta ser obvia, ya que no se considerará el caso de ilicitud de
la huelga en virtud de faltar el elemento mayoría huelguista, lo -
que no nos parece justo ni equitativo para la seguridad y protec -
ción del patrón y de terceros que resulten perjudicados, toda vez

(11)(12) - Trueba Urbina Alberto, Ley Fral. del Trabajo, Edit. Porrúa, Méx.
1992, pag. 202, 433.

que utilizando el disfraz de un auténtico derecho, como lo es el de huelga, se desvirtúa el verdadero espíritu de la Institución jurídica que estudiamos, dando lugar a que las muchedumbres delincuentes conserven impecable el reconocimiento del derecho de huelga.

En el caso que nos ocupa, la carga de la prueba de que ha sido la mayoría huelguística la que cometió actos de violencia corresponde al patrón o a terceros afectados, lo que será indudablemente difícil de demostrar, para el logro de la declaración de ilícito el movimiento.

En cuanto a la segunda fracción del Artículo que comentamos, nos parece correcta y necesaria la demostración de ilicitud por parte de la Ley, pero estimamos según nuestras consideraciones, que la fracción referida se adecuará con mejores resultados y mayor efectividad en la Ley reglamentaria que rijá las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 Constitucional, Apartado B.

- e).- Huelga Justificada.- La Ley específicamente nos señala casos concretos de este tipo de huelga, ya que en su artículo 446 establece sólo lo siguiente: "Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón". (13) Con la definición anterior entendemos que estaremos en presencia del caso que nos ocupa cuando la parte patronal sea la culpable de haber llevado de una u otra forma al extremo de que los trabajadores le declaren la huelga. La calificación de ser el movimiento imputable al patrón sólo lo -

decidirá la junta una vez que los trabajadores se han sometido al arbitraje y se ha dilucidado el fondo del problema planteado. De manera óptima nos parece acertado que previo estudio del conflicto, sea la Junta de Conciliación y Arbitraje el órgano que decida con respecto a la justificación o injustificación de la huelga, una vez que el caso le ha sido propuesta, pero estimamos carente de equidad que la decisión de someterse al arbitraje sea -privativa y potestativa de los trabajadores, no teniendo el patrón el derecho legal a solicitarlo, no obstante de ser también parte interesada.

(13) Trueba Urbina Alberto, Ley Federal del Trabajo, Edit. Porrúa, Méx., 1992; pag. 202

B).- PUNTO DE VISTA DOCTRINAL

En la doctrina de la cual disponemos, hemos encontrado diversas clasificaciones de la huelga, pareciéndonos la más completa la recopilada por nuestro maestro por extensión, Lic. Armando Porras y López en su texto "Derecho Procesal del Trabajo", con la advertencia que éi mismo nos hace acerca de que casi ninguno de los movimientos que a continuación mencionaremos, está reglamentado por nuestra Ley del Trabajo.

El Lic. y C.P. Porras y López, presenta una clasificación de los movimientos huelguísticos con cuatro subtítulos, a saber:

- a).- Por su finalidad
- b).- Por el aspecto económico
- c).- Por su extensión
- d).- Por la táctica de lucha

CLASIFICACION
DOCTRINAL
DE LA
HUELGA

a) Por su finalidad

1.- Defensivo

2.- Ofensiva

b) Por su aspecto
Económico

1.- Económica

2.- Política

3.- Revolucionaria

c) Por su extensión

1.- Particular

2.- Nacional

3.- General

4.- Internacional

d) Por su táctica
de lucha

1.- Escalonada o
progresiva

2.- Relámpago

3.- Manifestación

4.- De advertencia

5.- Al detalle

6.- De brazos caídos

a).- POR SU FINALIDAD. Los movimientos de huelga se clasifican en:

1.- Defensiva y

2.- Ofensiva

1.- LAS HUELGAS DEFENSIVAS. Se caracterizan por la oposición a propo-
siciones emitidas por el patrón. Es una huelga en defensa de los
intereses de clase, que pretenden ser vulnerados.

2.- Por otra parte, LOS MOVIMIENTOS HUELGUISTICOS OFENSIVOS estallan
con la finalidad de obtener nuevas y mejores condiciones de traba-
jo.

b).- POR SU ASPECTO ECONOMICO. Las huelgas pueden ser:

1.- Económicas

2.- Políticas y

3.- Revolucionarias

1.- LAS HUELGAS ECONOMICAS. Son las que tienen por objeto el mejora-
miento económico del trabajador. Estimamos que por lo general, -
la mayoría de los movimientos huelguísticos pretenden de una u o-
tra forma las ventajas de carácter económico para el trabajador.

2.- En cuanto a LA HUELGA POLITICA se refiere, el maestro Porras y Ló-
pez nos dice que es aquella cuya finalidad es el cambio de régi-
men político social.

3.- LAS HUELGAS REVOLUCIONARIAS. Son aquellas que tienen su inspira-
ción en la teoría marxista.

c).- POR LA EXTENSION DEL MOVIMIENTO. Las huelgas se clasifican en:

1.- Particulares

2.- Nacionales

3.- Generales

4.- Internacionales

- 1.- **LAS HUELGAS PARTICULARES.** Son aquellas que se verifican en un solo centro de trabajo; suelen ser este tipo de huelgas las más comunes aunque hemos observado en la actualidad, que las Centrales Obreras constituidas en Congreso de Trabajo en nuestro país, actúan con tácticas de lucha pseudo-revolucionarias, teniéndose los casos de amenaza de movimientos huelguísticos, de carácter general.
- 2.- Por lo que a LA HUELGA NACIONAL se refiere, hay estallamiento de esta, cuando afecta a una industria o rama de la industria en todo el país y por regla general surge cuando los industriales se niegan a firmar contrato colectivo de trabajo, que más tarde puede ser elevado a la categoría de contrato Ley.
- 3.- LA HUELGA GENERAL. Es cuando se paralizan las actividades de un país, según nuestro punto de vista, un movimiento de tal magnitud es completamente negativo para el país, el cual se lleva a cabo, ya que propicia una situación caótica en todos los aspectos, por este hecho principalmente, los organismos facultados para ello, deberán lograr evitar siempre una huelga de esta magnitud.
- 4.- HUELGA INTERNACIONAL. Es la que trasciende las fronteras de las naciones y generalmente por simpatía estalla en diversas regiones del orbe. Estimamos que prácticamente en la actualidad no se lleva a efecto, en virtud de los intereses propios de cada país.
- d).- **POR LA TACTICA DE LUCHA OBRERA.** Se consideran las siguientes clases de luchas:

- 1.- Huelga escalonada o progresiva
- 2.- Huelga relámpago
- 3.- Huelga o Manifestación
- 4.- Huelga de advertencia
- 5.- Huelga al detalle
- 6.- Huelga de brazos caídos

- 1.- HUELGA ESCALONADA O PROGRESIVA. Es aquella en que gradual o progresivamente, un conjunto de sindicatos suspende sus labores.
- 2.- LA HUELGA RELAMPAGO. Finca su fuerza en la presentación improvisada. Consideramos que este tipo de movimientos no es llevado a cabo en forma frecuente en nuestro país, en virtud de que no satisfacen los requisitos que marca la Ley, y de iniciarse en esas condiciones, será necesariamente declarada inexistente ipso facto.
- 3.- LA HUELGA O MANIFESTACION. Tiene un tiempo muy breve de duración y su finalidad es demostrar al patrón que los trabajadores están unidos. Como huelga, esta forma no es aplicable en nuestro país, pero como forma leve de presión sí lo es, pudiendo ser previa a la declaración formal del movimiento huelguístico propiamente dicho.
- 4.- Por lo que a LA HUELGA DE ADVERTENCIA se refiere, anotamos que sus características son: el de ser de breve duración, servir como amenaza de huelga definitiva en el caso de que el patrón se niegue a satisfacer las peticiones de sus trabajadores. En México, por lo general se llevan a cabo huelgas de una sola pieza que pueden o no tener una breve duración, en virtud de que su término está sujeto

Por regla general al cumplimiento por parte del patrón, del conjunto de peticiones realizadas en el pliego de emplazamiento.

5.- LA HUELGA AL DETALLE. Consiste en el desplazamiento perpetuo de trabajadores, generando grandes pérdidas económicas para el patrón.

6.- Se considera HUELGA DE BRAZOS CAIDOS. Aquella en que se suspende toda actividad laboral, pero sin abandonar el centro de trabajo.

CAPITULO VI

DESARROLLO DE LA HUELGA EN NUESTRA LEGISLACION

POSITIVA

- A).- NACIMIENTO
- B).- PRE-HUELGA
- C).- SUSPENSION DEL TRABAJO
- D).- CALIFICACION DE LA HUELGA
- E).- TERMINO DE LA HUELGA

A).- NACIMIENTO

Todos los hechos y fenómenos de cualquier índole, así mismo como las instituciones tiene su origen, el de algunos es indeterminado, in cierto o difícil de encontrar y el de otros es determinado, cierto y conocido o susceptible de ser hallado con facilidad.

En el caso particular que nos ocupa ahora, el nacimiento de la huelga, está perfectamente determinado, ya que la gestación del movimiento se lleva a cabo una vez que los trabajadores constituidos en - sindicato o coalición, celebran pláticas obrero-patronales con el pro pósito de dialogar acerca de la resolución de sus problemas laborales y al no llegar a un acuerdo satisfactorio deciden los trabajadores - discutir en una serie de sesiones la actitud patronal, dándose a con cer los problemas que permanecen insolutos.

En las asambleas a que hemos hecho mención, se discuten las causas de el o los conflictos y su posibles formas de resolución, entre - las cuales se encuentra naturalmente la huelga, ya que indudablemente el arma más poderosa con que cuenta actualmente el trabajador para la defensa de sus intereses.

Como acto seguido, por lo general se lleva a cabo un análisis de los beneficios y perjuicios que trae consigo al llegarse al estado de huelga; se pensará entonces en la actividad estatal, en la efectividad

del movimiento como amenaza para el patrón, la reacción de la base trabajadora e incluso deberá tratarse la repercusión social que tendrá la huelga en gestación.

Una vez discutidos y estudiados los puntos a que nos hemos referido con antelación, así como la táctica a seguir en el aspecto jurídico del movimiento, se lleva a cabo la votación de los asambleístas y de ser tomado el acuerdo de ir a la huelga, estamos en presencia del nacimiento de la misma.

B).- PRE-HUELGA

Esta fase reviste sin duda alguna, una importancia crucial, tanto para el patrón como para los trabajadores, ya que su finalidad es la conciliación de los intereses interviniendo directamente las autoridades del trabajo, las cuales procurarán avenir a las partes en pugna y evitar a toda costa la suspensión del trabajo.

Esta importante fase del desarrollo de la huelga tiene su inicio con el emplazamiento al patrón y su conclusión al vencimiento del término establecido en dicho pliego, el cual no podrá conforme a la Ley, ser menor de seis días no tratándose de servicios públicos, ni menos de diez cuando a estos se refiera.

La determinación de servicios públicos se encuentra prefijado en el artículo 925 de nuestra Ley Laboral, es decir, que no queda al arbitrio de las autoridades del trabajo decidir, lo que resulta sobremanera eficaz, ya que de esta manera no es sometido a discusión este criterio.

Como comentario crítico, en cuanto a la huelga en Instituciones, negociaciones o factorías que proporcionan servicios públicos, no estimamos adecuado el ejercicio de la huelga, ya que al presentarse el conflicto en una empresa de esta índole, debe el Estado intervenirla irremisiblemente e imponerle al patrón severas sanciones si ha violado las

condiciones del trabajo establecidas o si lo reclamado es justo por parte de los trabajadores.

A mayor abundamiento, estimamos imprescindible la creación de disposiciones prohibitivas de la huelga para los trabajadores de empresa - que prestan un servicio público a la comunidad, pero con el máximo de garantía para ellos.

Lo anterior puede considerarse discriminatorio en sentido negativo para el trabajador en este tipo de servicios, pero según nuestra propuesta si bien es cierto que es discriminatorio lo ubicamos en nuestro terreno positivo, ya que se deberá contar con mayor protección efectiva por parte del Estado en todo lo concerniente a este tipo de relaciones laborales.

Después de esta breve digresión, nos avocamos a las partes que comprende el período pre-huelga, a saber:

- a).- Planteamiento de los problemas y la formación de la relación procesal.
- b).- La conciliación.
- c).- La fijación de medidas urgentes para reducir al mínimo los daños de la empresa.

El planteamiento de los problemas se harán naturalmente en el pliego de emplazamiento, el cual deberá dar origen a la relación procesal -

conjuntamente con el anuncio de estallamiento del movimiento y la con
testación patronal.

La conciliación, a la que brevemente nos hemos referido con ante-
lación, es a nuestro juicio la parte medular de la fase de pre-huelga,
toda vez que de las negociaciones que se verifiquen ante la Junta entre
trabajadores y patrones, dependerá seguir adelante o concluir la situa-
ción conflictiva que ha desembocado en la declaración de huelga.

En cuanto a las medidas de conservación y seguridad se refiere, -
la Ley preve en su artículo 935 lo procedente por parte de la Junta de
Conciliación y Arbitraje, la que previamente a la suspensión del traba-
jo en la empresa, deberá nombrar los trabajadores que a su juicio estí
me imprescindibles para los efectos mencionados, pudiendo practicar el
titular del organismo arriba anotado, una diligencia de inspección con
el propósito de percatarse de la necesidad inminente de los servicios-
de determinado personal, no pudiendo objetar el sindicato la medida --
asumida por la autoridad laboral so pena de recurrirse al uso de la -
fuerza pública para garantizar lo que estimamos como un auténtico dere
cho patronal.

C).- SUSPENSION DEL TRABAJO

Transcurrido el período de pre-huelga y no habiéndose llegado a ningún acuerdo favorable, sobrevendrá la inminente suspensión de labores precisamente en la hora y fecha señaladas en el escrito de emplazamiento, no siendo susceptible de alteración ninguna de las dos condiciones señaladas, en virtud de que las autoridades de trabajo suelen ser muy estrictas en el debido cumplimiento de las disposiciones emanadas del artículo 459, resultando con la declaración de inexistencia de la huelga si no es observada fielmente la mecánica de suspensión de labores.

El artículo 433 de nuestra Ley Laboral prescribe que la huelga sólo se limita al mero acto de suspensión del trabajo, esto es, una vez que se han agotado los términos a que hemos hecho mención con antelación y se han cumplido las formalidades legales, los trabajadores deberán suspender sus labores abandonando el centro de trabajo.

En la práctica, se acostumbra tener por parte de los trabajadores huelguistas un sistema de guardias permanentes en el exterior de la empresa a la que se le ha declarado la huelga, en tanto el conflicto queda resuelto, así mismo, se estila imponer en la parte frontal del edificio o construcción que alberga el centro de trabajo, la bandera roja negra simbolizando el estado que guardan los trabajadores con respecto a la empresa.

Las prácticas anteriores son meros usos o costumbres, siendo el objeto de la primera, impedir que los trabajadores disidentes, conocidos comunmente por esquirols, rompan el movimiento huelguístico introduciéndose al centro de labores y pretendan continuarlas, ofendiéndose de este modo los derechos de la sociedad, como lo establece la Ley en el inciso B de la Fracción II del artículo 4 de nuestro ordenamiento laboral reglamentario. Por lo que respecta al uso de la bandera, interpretamos esta costumbre como una manifestación en donde los trabajadores muestran a la sociedad a la que pertenecen, que ha existido una injusticia en las relaciones obrero-patronales, la cual ha desembocado en el ejercicio del derecho de huelga.

No podemos dejar de comentar el aspecto sobremanera importante, por cuanto se refiere a los efectos de la relación contractual entre los trabajadores y patrón, al sobrevenir la suspensión de labores con motivo de la huelga. En este renglón ha de quedar perfectamente asentado que los contratos laborales no fenecen por el hecho que tratamos, es decir, la suspensión del trabajo, sino solamente suspenden sus efectos mientras subsiste la paralización de la empresa.

por otra parte, debe quedar perfectamente claro que no se extinguirán los derechos y obligaciones emanadas de la relación contractual, quedando de esta manera garantizados plenamente la persistencia de ellos.

D).- CALIFICACION DE LA HUELGA

Todos los movimientos de huelga han de ser calificados por la Junta mediante un procedimiento que por su brevedad, en función a la naturaleza del conflicto se le ha dado el nombre de INCIDENTE DE CALIFICACION DE LA HUELGA.

Ampliamente, con antelación, en otra parte de esta obra hemos mencionado y comentado la clasificación legal de la huelga, viniendo esto a colación por la relación estrechamente vinculada que tiene con los incidentes a que nos referimos primeramente, el de "clasificación de - inexistencia de la huelga" y por otra parte con el de "declaración de ilicitud de la huelga".

Por cuanto se refiere al primero de los incidentes que hemos mencionado, tiene su base legal fundamentalmente en el artículo 459, y - también en los artículos 929, 930, 931 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

En primer término comentaremos a continuación, los casos de huelga legalmente inexistente que taxativamente señala el artículo 459 de la Ley, el que transcribimos a la letra:

"La huelga es legalmente inexistente si:

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

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

III.- No se cumplieron lo requisitos señalados en el artículo 452.(14)

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

Con respecto a la fracción I del artículo que nos ocupa, es obvio suponer que para que la huelga prospere es necesario que la mayoría de los trabajadores estén de acuerdo con ella, pero volvemos a hacer hincapié que dicha mayoría debiera ser considerada previamente a la suspensión del trabajo y no con posterioridad por las razones que hemos expuesto ampliamente con antelación.

Si el movimiento no tiene por objeto alguno de los consignados en el artículo 450 de la Ley, teóricamente no debe prosperar y debe ser declarada la huelga inexistente. En la práctica, la solicitud presentada por los patrones para la declaración de inexistencia por este motivo, los sindicatos y las centrales obreras mediante la amenaza de la huelga revolucionaria, han presionado de tal manera que se ha convertido de hecho en nugatoria esta fracción.

Por lo que se refiere a la fracción III del artículo que comentamos, es perfectamente aceptable que una huelga sea declarada inexistente al no cumplirse con el requisito de forma que el propio ordenamien-

(14) Trueba Urbina Alberto, Ley Federal del Trabajo . Edit. Porrúa, Méx., 1992; pag. 205

to reglamentario del artículo 123 Constitucional preve.

Ahora cabe hacer la siguiente interrogación: ¿Quién o quienes pueden solicitar la declaración de inexistencia de una huelga ante la Junta de Conciliación y Arbitraje?

El artículo 929 proporciona la respuesta a la pregunta planteada con antelación, ya que faculta a los trabajadores y patrones para hacerlo, así como a terceros interesados; la declaración a que hemos hecho mención, deberá ser solicitada dentro de un término que no exceda de las 72 horas siguientes a la suspensión de labores.

Por lo que respecta a los trabajadores y patrones no hay, a nuestro juicio mucho que comentar, en virtud de ser las personas directamente interesadas en el movimiento de huelga; pero donde es posible entrar en complejidad es en lo referente a los terceros interesados.

La Ley en cuanto a los terceros interesados se refiere, es sumamente parca, en virtud de que sólo hemos encontrado su referencia formal en la fracción III del artículo 930, en el que se hace mención a las pruebas para la declaración de la inexistencia de un movimiento huelguístico, las cuales deberán referirse a las causas de inexistencia que debieron ser mencionadas en la solicitud, siendo además necesario comprobar el interés de esos terceros.

Por lo que antes aludimos, nos cuesta trabajo pensar precisamente en la persona de esos terceros interesados de que habla la Ley, toda vez que cabe la posibilidad de que una multiplicidad de personas puedan ser interesadas en relación con una huelga.

Se nos ocurra pensar en la influencia que podría tener como terceros interesados los diversos grupos de presión, independientemente de los Sindicatos y los Centros Patronales, verbigracia las Asociaciones que aglutinan en su seno a industriales que utilizan indispensablemente cierta materia prima cuya producción es de carácter exclusiva en la empresa donde prevalece el estado de huelga.

Además de lo anterior, pensamos que independientemente de la finalidad sustancial que tiene encomendada un Partido Político como es, la estructuración de su plataforma política, y programa de trabajo podrá en un momento dado justificar su interés como tercero en un movimiento de huelga en beneficio de las personas físicas a las cuales aglutina.

Por otra parte, en el capítulo anteriormente mencionado, comentamos los casos establecidos por la Ley en que queda enmarcada la ilicitud de la huelga.

Las formas procesales para llevar a efecto la solicitud de declaración de ilicitud de una huelga en términos generales son los mismos que para lograr el incidente de declaración de inexistencia pero en el

fondo existe una gran divergencia en virtud de que en la última sólo - se refiere a una inobservancia del ordenamiento laboral y en el caso - de ilicitud (por lo menos en la primera fracción del Art. 445) se presupone la comisión de un delito, es decir, la inobservancia de la Ley Penal.

La declaración de ilicitud de una huelga le corresponde exclusivamente a la Junta de Conciliación y Arbitraje, y en el caso de que aquella sea declarada, el patrón podrá dar por terminada la relación laboral con los huelguistas (Artículo 934 de la Nueva Ley Federal del Trabajo).

La Ley no especifica concretamente si la relación de trabajo queda terminada sólo para aquéllos huelguistas que incurrieron en delito, ya que es genérica; no obstante el Dr. Alberto Trueba Urbina, comentarista de nuestro ordenamiento laboral, hace notar que la medida citada ha de aplicarse solamente a los trabajadores que realizaron actos violentos.

E).- TERMINO DE LA HUELGA

El artículo 469 de nuestra Ley Federal del Trabajo establece que 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 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;

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

(15)

Otras formas tácitas de la Ley, pero de hecho efectivas para la terminación de una huelga son:

a).- Cuando la huelga se declara ilícita por la Junta y se dé por terminada la relación laboral entre el patrón y el trabajador.

b).- El maestro J. Jesús Castorena en su obra "Manual de Derecho Obrero", cita otra forma de concluir con el estado de huelga, la que resulta ser el hecho de que se constituya una mayoría no huelguista, con posterioridad a la declaración de inexistencia del movimiento.

Creemos pertinente hacer notar, siguiendo a nuestro maestro por - extensión, Castorena en su obra citada, que la declaración de inexistencia no puede encuadrarse entre las formas de terminación de huelga, toda vez que legalmente no llegó a existir y con el incidente de inexistencia sólo se confirme la situación anómala que prevalecía.

C A P I T U L O V I I
ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS DEL DERECHO DE HUELGA
EN MEXICO

- A).- CONSIDERACIONES GENERALES**
- B).- ASPECTOS POSITIVOS**
- C).- ASPECTOS NEGATIVOS**

A).- CONSIDERACIONES GENERALES

Habiéndose llegado a la parte central de nuestro estudio, hemos creído pertinente insertar algunos comentarios con respecto a los aspectos positivos y negativos del Derecho de Huelga en nuestro país, los cuales han sido proporcionados tanto por representantes patronales, como laborales, además de los nuestros, en virtud de que el presente trabajo de investigación y crítica, ha de ser realista y objetivo.

Es evidente que con los comentarios e ideas que a continuación citamos, no pretendemos de modo alguno agotar totalmente tan vasto y controvertido tema de actualidad, pero nos hemos esmerado para el efecto de dar a conocer lo que de la huelga se piensa desde los puntos antagónicos.

Habiendo realizado profundo estudio de nuestra legislación del Trabajo, no sin antes recurrir a los conceptos doctrinales referidos por los tratadistas en materia de huelga y sobre todo después de observar el desarrollo práctico de la Institución Jurídica que estudiamos, estimamos encontrarnos en condiciones suficientes para enunciar, comentar y enjuiciar algunos de los aspectos Positivos y Negativos de ella, los cuales han sido motivo de este ensayo.

B).- ASPECTOS POSITIVOS

Quando los recursos políticos y amistosos de los trabajadores se agotan, estando encaminados al restablecimiento del equilibrio entre - los factores de la producción, mediante la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo, o bien, con la revisión de él al haber concluido su vigencia, es procedente el ejercicio del derecho de huelga, considerando por nuestra parte tal derecho, como un aspecto positivo de la Institución Jurídica que estudiamos.

El Lic. Nicolas Olivos Cuellar, Secretario General del Sindicato de la Universidad Nacional Autónoma de México, nos comenta: "Se rompe el equilibrio cuando la Empresa despidе a los ejecutivos del Sindicato, quedándose la organización sin cabeza", con lo anterior entendemos que nos manifiesta un aspecto Positivo de la huelga en cuanto a su procedencia.

Por otra parte nos manifiesta también, refiriéndose a otro aspecto positivo de la huelga: "Cuando la Empresa falta al cumplimiento del contrato en determinadas clausulas y no soluciona con el Sindicato las violaciones al contrato, se propicia la huelga". Sobre este mismo punto, es sin lugar a dudas uno de los objetivos más puros en cuanto a la procedencia de la huelga, por lo que siempre ha sido vehementemente defendido por nosotros.

El representante de los trabajadores de base de esta Escuela Nacional Autónoma de México, nos dice: "Para nosotros, y creemos que para cualquier trabajador, la huelga es un derecho sagrado, ya que es el arma que debe utilizar el Sindicato cuando existe la fuerza para presionar a la Empresa".

Otro aspecto que a nuestro juicio es positivo en el ejercicio de la huelga, es el referente a la fracción V del artículo 450 de nuestra Ley, es decir, el objetivo de la huelga por motivo de exigencia de la disposición del reparto de utilidades por parte del patrón, además que el hecho de no haber una adecuada distribución de dichas utilidades, debiera ser constitutivo de delito, ya que a nuestro juicio, se presupone la tentativa de obtener un lucro indebido en detrimento de los trabajadores.

Considera el Sr. Benito Cristobal Ortíz, Secretario de Conflictos Administrativos de la U.N.A.M., que es positivo el ejercicio del derecho de huelga, cuando el emplazamiento se lleva a cabo por no haberse firmado el contrato colectivo de trabajo en una empresa, teniendo esta obligación de hacerlo con sus trabajadores".

Otro acierto de nuestra legislación es en cuanto se refiere a la reglamentación de la huelga como un todo, es decir, la falta de validez legal de tentativas huelguísticas que sólo trastornan la seguridad y la paz pública.

El sr. Benito Cristobal Ortíz, nos dice refiriéndose a otro aspecto positivo: "Considero que cuando la huelga es ejercitada correctamente, se hace cumplir la ley a quien o a quienes no la cumplan".

Al hacer referencia a la fase de pre-huelga, hemos comentado enjuiciosamente la parte referente a la conciliación de intereses entre trabajadores y patronos por parte de la junta, lo que nos parece un aspecto muy positivo del derecho de huelga en nuestro país, ya que al sopesar los perjuicios que trae aparejado un movimiento huelguístico, estimamos que lo más conveniente será dirimir las controversias entre ambos factores de la producción con justicia y equidad, sin llevar el conflicto a situaciones más difíciles.

Es ciertamente un aspecto muy positivo del derecho de huelga, el que la Ley determine cuáles son los servicios públicos para los efectos del ejercicio de aquella, pero en otra parte de nuestro ensayo expresamos nuestro criterio acerca del ejercicio de los movimientos huelguísticos en este tipo de empresas.

El que la ley no conceda el derecho de voto a los trabajadores de confianza, en lo referente a la declaración de la huelga, nos parece un acierto, ya que este tipo especial de trabajadores no podrá tener nunca los mismos intereses de los sindicalizados, por razones obvias.

Otro aspecto positivo, en este caso favorable al patrón, es a nuestro juicio el derecho que posee para que la Junta de Conciliación lo proteja, dictando medidas para la conservación y seguridad de la maquinaria, designando el personal emergente que imprescindiblemente sea necesario.

El hecho que la relación contractual no fenezca para la suspensión legal del trabajo y quede solamente en suspenso en tanto el conflicto concluye, sin afectar a la clase laborista en lo futuro, es a nuestro juicio otro de los aspectos positivos que no dejo de citar.

Otro aspecto positivo es el que nos refiere la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el sentido de que ha sentado tesis Jurisprudenciales, afirmando que mientras se encuentre vigente un contrato Colectivo de Trabajo, se supone que existe equilibrio entre el capital y el trabajo, salvo casos de excepción.

No dejamos de reconocer que resulta antieconómico para el patrón, la suspensión de labores de su empresa con motivo del establecimiento de la huelga, no obstante la declaración posterior de inexistencia o de ilicitud, pero hemos de mencionar como aspecto positivo, el hecho de que la Junta de Conciliación y Arbitraje emita dichas declaraciones en forma breve, llevándose a cabo previamente un procedimiento que por su rapidez (relativa) se le ha dado el nombre de incidente.

A nuestro juicio, el aspecto preponderantemente positivo del derecho de huelga es el ejercicio de ella para la obtención de la firma del Contrato Colectivo de Trabajo.

En virtud de ser la huelga el desencadenamiento de un conflicto colectivo de naturaleza y consecuencias económico-sociales, como lo hemos sostenido con antelación, que por lo general afecta a un gran número de personas, la ley ha acertado en reglamentar casi todas las formas de terminación de ella, pero principalmente a nuestro juicio lo establecido por la fracción III del artículo 469 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, lo que consideramos como un aspecto positivo de la huelga, toda vez que con buena voluntad por ambas partes, se tiene el derecho de elegir libremente una persona o comisión que funja como árbitro para dirimir el conflicto.

C).- ASPECTOS NEGATIVOS

Si hemos de ser sinceros, diremos que todo cuanto hemos tenido oportunidad de conocer, tiene de una u otra forma dos aspectos, uno positivo; que en ocasiones llamamos bueno, puro o cierto y otro negativo; el cual resulta ser la antítesis de la anterior.

El razonamiento anterior tal vez se deba a nuestro sentido crítico, en virtud de que no creemos en la perfección del hombre ni de las cosas, tampoco de las Instituciones hechas por y para el hombre. No somos - ascéticos, pero tampoco ingenuos, sin embargo estamos plenamente convencidos de la perfectividad del género humano y por ende, de sus obras.

Por lo anterior, nos parece sobremanera útil y provechoso señalar - lo que, a producto de investigación y análisis estimamos como algunos de los Aspectos Negativos del ejercicio del derecho de huelga en México.

Desde casi el inicio de este ensayo, nos hemos pronunciado decididamente en contra de la huelga por solidaridad, lo que consideramos como - un Aspecto Negativo de nuestra Institución Jurídica.

Consideramos que es un absurdo apoyar una huelga por solidaridad, - ya que siendo trabajadores y empresa ajenos en lo absoluto a los problemas de otra fábrica, no es justo que reciban los perjuicios que ocasiona una huelga por simpatía.

Es negativo a nuestro juicio, por ser ilógico como lo mencionamos en el capítulo precedente, que la determinación de la mayoría se verifique con posterioridad a la suspensión del trabajo, toda vez que si - dado el caso no se cuenta con dicha mayoría, el sindicato no pasa de - hacer el ridículo, pero para el patrón las pérdidas son cuantiosas.

El Lic. Nicolas Olivos Cuellar, refiriéndose a lo apuntado inmediatamente antes, nos dice: "Considero que es muy importante en los ca sos que se ejercite la huelga para obtener la firma del Contrato Colec tivo de Trabajo, que el recuento de los trabajadores sea previo, en - virtud de que como está reglamentado actualmente, si resulta ser un as pecto negativo para los trabajadores, ya que en muchas ocasiones los - trabajadores son convencidos de una u otra forma por el patrón antes - del recuento, lo que va en detrimento de los intereses de los propios trabajadores".

Opinamos que el impedimento para que las Juntas declaren de oficio la inexistencia o la ilicitud de una huelga, es un aspecto negativo de nuestra legislación al regular el derecho de huelga, toda vez que la - ley no le otorga el voto de confianza a la propia Junta de Conciliación y Arbitraje para el efecto.

Estamos totalmente en desacuerdo en que de una forma u otra la Ley Laboral se muestre tolerante en la realización de actos violentos, pues consideramos que es un Aspecto Negativo de la reglamentación de la Ins- titución que estudiamos, el que deba ser la mayoría de huelguistas la -

que cometa actos violentos para que la huelga sea declarada ilícita.

No podemos aplaudir la actitud intransigente que he observado por parte del Congreso del Trabajo no hace mucho tiempo, en virtud de que - al llevar a cabo la amenaza de Huelga General de tendencias Pseudo-Revolucionarias es antipatriótico y negativo, toda vez que, si bien es cierto que el costo de la vida es un monstruo que se cierna sobre todos, es aún más desastrosa la paralización total de las actividades económicas del país.

Al interrogarnos acerca del ejercicio de la Huelga General, pensamos que no es precisamente con la amenaza de la Huelga General para la obtención de aumentos de salarios con lo que se solucionan los problemas de carestía en la vida, ya que sólo existirá un perfecto balance Salario Precios, cuando el Estado otorgue suficientes garantías al inversionista, al empresario, para llevar a cabo un adecuado sistema de producción con base en la técnica".

Es frecuente que los trabajadores de una empresa, al declararse el estado de huelga en ella, soliciten prestaciones que se encuentren fuera del alcance de satisfacerlas el patrón, es decir, puntos materialmente imposibles de satisfacer, no obstante estar apegados a los objetos - del Artículo 450 de la Ley, siendo ésto otro de los Aspectos Negativos que encontramos en el ejercicio del derecho de huelga.

A mayor abundamiento, el Lic. Nicolas Olivos Cuellar nos hace referencia al vicio y a la degeneración existentes, cuando el objeto es la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, y agrega: "Ya es común y corriente que los trabajadores pidan en las revisiones, prestaciones más altas que las anteriores, en estas condiciones se contempla a veces un problema jurídico que estriba en que aún cuando el patrón aceptara revisar el contrato y se aprueba durante las pláticas de revisión gran parte de las cláusulas, quedando pendiente el tabulador y algunas otras cláusulas económicas, no obstante ello, la junta declara existente el estado de huelga en vez de considerarlo inexistente, ya que el patrón no se negó a revisar el contrato, pues sólo quedaron pendientes de aprobación las cláusulas económicas".

En las prácticas, hemos observado el ejercicio de la huelga relámpago, un movimiento sin reglamentación legal en nuestro ordenamiento laboral, y no obstante se ha llevado a efecto en perjuicio naturalmente de las empresas, que tal vez, de haberse tratado cordialmente los problemas que aquejaban a los trabajadores, se hubieran resuelto sin necesidad de llegar a tales extremos.

Como Aspecto Negativo del ejercicio del derecho de huelga, consideran los trabajadores electricistas, según dato tomado, arbitraria intervención represiva por parte de la autoridad gubernamental ligada a las clases económicamente fuertes, así mismo como la falta de probidad de los instrumentos de lucha, es decir, los sindicatos.

Por cuanto a las huelgas de Empresas de Servicios Públicos, estimamos que es otro de los Aspectos Negativos de nuestra legislación, sugiriendo para subsanarlos lo que en otra parte de este ensayo anotamos.

El hecho de que solamente los trabajadores estén facultados por la Ley para el sometimiento de las diferencias con su patrón o patrones ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, a nuestro juicio es otro aspecto negativo que confrontan nuestra Legislación, pues como se ha observado, los trabajadores consideran una manifestación de debilidad el sometimiento voluntario al arbitraje de la Junta.

El porcentaje de Jornadas Laborales perdidas, es otro Aspecto Negativo de la huelga en nuestro país, que ha contribuido en gran parte a mantener nuestro subdesarrollo económico.

Volviendo nuevamente a lo anotado por el Lic. Nicolas Olivos Cuellar respecto a las "Negociaciones desde el punto de vista Empresarial", nos dice: "Cabe hacer otro pequeño comentario, que estriba en que por medio de los sindicatos de paja, se ha estado emplazando a huelga a muchas empresas pequeñas y medianas, alegando falsamente que algunos de los trabajadores están afiliados a ese sindicato de paja; esto ha dado lugar a chantajes, porque los empresarios no quieren correr el riesgo de que les planten las banderas, aunque tengan la seguridad que la Junta de Conciliación, en dos o tres días de estallado el movimiento, declare inexistente la huelga, ya que aunque se retiren las banderas, ya la em-

presa sufrió daños".

Haciendo referencia a otro Aspecto Negativo de la huelga, "Consideraciones sobre la huelga" se menciona el hecho de las represalias fuera del control de las Autoridades a aquéllos trabajadores no huelguistas, toda vez que teniendo los Sindicatos la clausulas de Exclusión, resulta fácil de esta manera conseguir siempre una mayoría absoluta, siendo forzados muchas veces los trabajadores a votar en favor del movimiento.

Refiriéndose a otros Aspectos Negativos de la huelga, manifestamos que "No estamos de acuerdo, porque se considera que es un aspecto negativo, cuando el sindicato emplaza a huelga sin haber trabajadores en la empresa, es decir; antes de la iniciación de labores en la empresa de nueva creación, en muchas partes de la República se lleva a cabo muy frecuentemente, no obstante la Junta de entrada indebidamente a este tipo de emplazamientos", "La Ley es omisa en el procedimiento a seguir para darse cuenta si hay o no trabajadores, siendo ésto otro aspecto negativo de la huelga".

Con los anteriores conceptos, concluimos el último capítulo de este breve ensayo acerca de los ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS DEL DERECHO DE HUELGA EN MEXICO.

**RESUMEN DE OBSERVACIONES
Y CONCLUSIONES**

La huelga, originalmente fue un hecho, actualmente ha evolucionado de tal forma, que se considera como un Acto Jurídico, el cual produce - todos sus efectos inherentes.

El término huelga debiera ser usado exclusivamente para designar - un movimiento de trabajadores de esencia Jurídica y consecuencias Econó- mico-Sociales. Por lo antes anotado, estimamos que es Derecho y Deber de la clase laborista, oponerse a que dicho término sea usado por otro tipo de organizaciones ajenas a ella.

La huelga, actualmente es un derecho de acción, no de abstención.

La Integración Tripartita de los Tribunales de Trabajo es positiva, toda vez que ambos factores de la producción están representados, así - como también el Estado.

Actualmente existe una completa independencia de la Ley Laboral y la Civil, tal cual es el espíritu del legislador de la Carta Magna que nor rige.

El reconocimiento por parte de la Ley de la Asociación Profesional Obrera, implica una innovación Constitucional que garantiza los Derechos Sociales.

La fracción VI del Art. 450 de la Ley Federal del Trabajo, debe desaparecer porque es negativa, en virtud de apartarse sustancialmente de la relación que debiera tener con la fracción I del propio Artículo, ya que sólo se basa en simpatía con huelgas ajenas y no en luchas propias.

El cómputo de "mayoría" de trabajadores para la suspensión legal del trabajo debiera ser previo a ella y no posterior, como se lleva a cabo. En este punto, la Ley debe ser reformada en su Artículo 451, - fracción II, debiendo quedar como sigue:

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de empresa o establecimiento, debiéndose establecer dicha mayoría previamente a la suspensión del trabajo. Dicha mayoría se considera la mitad más uno, de los trabajadores de la empresa.

Además de ser objeto de huelga, como lo establece la fracción V - del Artículo 450, debiera ser constitutiva de delito, cuando el patrón no reparta correctamente las utilidades de la Empresa, una vez comprobado que ha llevado a cabo maniobras de tipo contable en perjuicio de los trabajadores. Estimamos que el caso que proponemos quedaría bien ubicado como Fraude Específico.

Debiera cumplirse en la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, con lo dispuesto en el Artículo 398 de la Ley Federal del Trabajo, no - siendo legítimo para estos casos sino cuando exista una completa negativa del patrón para la realización de la revisión, declarar la huelga.

Siendo la huelga el movimiento de Derecho y no de Hecho, estimamos que la Fracción I del Artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, que se refiere a la declaración de ilicitud de la huelga debe modificarse, suprimiendo el requisito "mayoría", toda vez que no se dan límites para establecer dicho requisito y es además difícil precisarlo por su naturaleza. La fracción criticada, debería encontrarse de la forma que en seguida proponemos:

Artículo 445. La huelga es ilícita.

I.- Cuando uno o más huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades.

No parece inadecuada la inclusión de la fracción II del artículo 445 en la Ley Federal del Trabajo, quedando mejor ubicada en la Reglamentaria que rige las relaciones de trabajo comprendidas en el Artículo 123, apartado B de la Constitución.

La Ley debería establecer que la decisión de someterse al Arbitraje de la Junta, fuese un derecho y a la vez una obligación de trabajadores y patrones, fijándose un término de 10 días comunes a las partes, para el sometimiento al Arbitraje de la Junta y en caso de no ejercitar el Derecho concedido, la Junta debería dictar laudo en rebeldía dentro de un término que no exceda de los 10 días siguientes.

Para el efecto anterior, es menester la modificación de la fracción IV del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo y la adición de

la fracción V del propio artículo, quedando redactado de la siguiente manera:

Artículo 469. La huelga termina.

IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, si cualquiera de las partes se somete al Arbitraje de la Junta dentro de los 10 días comunes que para el efecto se concede. El término para dictar el laudo, no excederá de 10 días contados a partir de la fecha en que cualquiera de las partes se someta al Arbitraje.

V.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje dictado en rebeldía si ninguna de las partes se sometió al Arbitraje. Dicho laudo debe rá ser dictado dentro de los siguientes 10 días al término común para el sometimiento de las partes.

Es digno de considerarse altamente benéfico y positivo el que la huelga, como Institución Jurídica, haya alcanzado una reglamentación más adecuada que en otros países, por lo que como consecuencia de ello, contamos afortunadamente con huelgas de una sola pieza, es decir, legalmente están excluidas las tentativas huelguísticas que son sobremanera perjudiciales en todos los aspectos de la vida activa de un país, llamadas vulgarmente, "Huelgas locas".

Por lo que se refiere a huelgas en Empresas que prestan Servicios Públicos, no estamos de acuerdo con ellas, sosteniendo los conceptos y sugerencias anotadas en el texto del presente ensayo, en la parte correspondiente.

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

- ALBA, Víctor Esquema Histórico del Movimiento Obrero de Méx.
Ed. Costa Amic Méx., 1962
- CUEVA Dr. Mario Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II,
de la Ed. Porrúa Méx., 1989
- CASTORENA J. Jesús Manual de Derecho Obrero,
Méx., 1973
- GARCIA MAYNEZ,
Eduardo Introducción al Estudio del Derecho,
Ed. Porrúa Méx., 1988
- GUERRERO, Euquerio Manual de Derecho del Trabajo,
Ed. Porrúa Méx., 1989
- MOZART, RUSSOMANO
Y BERMUDEZ CISNE
ROS, Miguel Derecho del Trabajo,
Ed. Cárdenas Editor Méx., 1990
- PORRAS Y LOPEZ,
Armando Derecho Procesal del Trabajo,
Ed. Porrúa Méx., 1977
- POZZO, Juan D. Manual Teórico Práctico del Derecho del Trabajo,
Tomo I, Buenos Aires 1961
- SERRA ROJAS,
Andrés Ciencia Política, Tomo II,
Ed. Porrúa Méx., 1985
- TORO Y GISBERT,
Dr. Miguel de Pequeño Larouse Ilustrado
Ed. Larouse París - Francia 1967
- TRUEBA URBINA,
Alberto Nuevo Derecho Procesal del Trabajo,
Ed. Porrúa Méx., 1981

VARIOS AUTORES

- Monitor Tomo III Enciclopedia,
Ed. Salvat Méx., 1967

LEGISLACION CONSULTADA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,
Ed. Porrúa 1982

Ley Federal del Trabajo comentada
Ed. Pac. Méx., 1990

Ley Federal del Trabajo
Ed. Porrúa Méx., 1931

Ley Federal del Trabajo Nueva
Ed. Porrúa Méx., 1992