



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLAN



"PROBLEMÁTICA JURIDICA DE LA TERMINACION DE LA HUELGA DEBIDO AL NO SOMETIMIENTO DE LOS TRABAJADORES A LA FRACCION IV DEL ARTICULO 469 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO".

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
JORGE ALBERTO VALDIVIA CORONA

ASESOR: LICENCIADO ALIVAR HERNANDEZ RAMIREZ



TESIS CON FALLA DE ORIGEN

JUNIO 2002



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

GRACIAS ETERNAS:

A MI MADRE: MARIA DE JESÚS CORONA GARFIAS (GABRIELA CORONA).

Porque con su responsabilidad, sinceridad y honradez forjo mi educación.

Cuanto vacío?, Cuanta dulzura diluyéndose en el tiempo?, Tantos otoños contigo y sin ti. (DESDE DONDE ESTE SIEMPRE TE VOY A VER).

Gracias totales por existir. (AUNQUE TE ESCONDAS TODO EL DIA, YO SE BIEN QUE ESTAS DORMIDA).

29 - SEPTIEMBRE - 1922 --- 8 - MARZO - 2002.

A DIOS: Por toda su ayuda y por todo lo que tengo.

A VERÓNICA GOMEZ TREJO: Por ser realmente la compañera tan especial e ideal.

A MIS HERMANOS Y HERMANAS: Por el apoyo incondicional que siempre recibo de ellos....

AL LICENCIADO ALIVAR HERNÁNDEZ RAMÍREZ: *Por compartir su gran conocimiento en la realización de esta tesis.*

A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO: *Porque logre ser parte de ella y ser un profesionista.*

A MOISÉS MORALES PEREZ: *Por ser realmente un compañero universitario.*

A López Robledo Amelia, Torres Granados, Bonilla Martínez, Velásquez Hidalgo (ambos), Quintanar Pérez, Ríos Caballeros, Julio Pollo, Eduardo Barragán, Luis Evaristo, Nancy Ortiz, Arturo Pio-Pi y Charly Jarramangos. *Por la sabiduría y la diversión.*

A la Sociedad Mexicana, *porque sin ustedes no sería posible la Educación Gratuita.*

Al Rock And Roll.

INDICE

INTRODUCCION	I
CAPITULO I.- Naturaleza jurídica del huelga.	1
A) El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	1
B) Concepto de Huelga.	8
C) El Derecho a la Huelga y el Derecho de Huelga.	18
D) Naturaleza Jurídica de la Huelga.	21
CAPITULO II.- El ejercicio de la huelga en México.	27
A) Requisitos y Clasificación de la Huelga.	27
B) Gestación, Pre-Huelga, Huelga, Calificación, Imputabilidad.	56
C) Objetivo de la Huelga.	75
D) Efectos Jurídicos de la Huelga.	81
CAPITULO III.- Terminación de la huelga.	84
A) Terminación de la Huelga por Declaración de Ilícitud.	84
B) Terminación de la Huelga por Declaración de Inexistencia.	86
C) Terminación de la Huelga por lo Dispuesto en el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo	91

TESIS EN
FALLA DE GRADOS

CAPITULO IV .Problemática Jurídica de la terminación de la Huelga de conformidad con lo expuesto en la fracción IV del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo	99
A) Exposición de la Terminación de la Huelga conforme a la fracción IV del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo	99
B) Propuesta para anexar la fracción V al artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo	105
CONCLUSIONES.	112
BIBLIOGRAFÍA.	116

INTRODUCCION

La huelga es un derecho consagrado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, resultado de la lucha de los trabajadores, y representa un medio de defensa para poder cumplir con lo establecido en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

La huelga rebasa el carácter de una norma estática para convertirse en un medio social dinámico, como se demuestra a través de su historia; derivada del enfrentamiento natural y permanente en la sociedad. Pero es momento de adecuar la huelga a nuestra realidad económica y social, porque el sistema económico del que somos parte ha ido decreciendo y perjudicando el valor adquisitivo de la clase trabajadora.

La huelga debe evolucionar para adecuarse a nuestra realidad económica y social, de esta forma ser más útil a los trabajadores, patrones y sociedad.

En ocasiones la huelga no se emplea para reivindicar a los trabajadores, por el contrario los líderes sindicales obtienen lucros y beneficios personales.

La suspensión de labores prolongada en una empresa trae consigo pérdidas para todos los que una huelga intervienen. Si una empresa deja de producir o de cumplir con su objeto para lo cual fue creada o establecida, esta y el patrón por consiguiente sufrirán pérdidas. El trabajador huelguista al no obtener salario se encuentra en serios problemas, pues seguramente tendrá una familia a la cual mantener. Un huelga interminable perjudica gravemente a los trabajadores y a los patrones.

El dejar de producir algún producto, crea la escasez del mismo lo que ocasionara a los productos existentes en el mercado se eleven en cuanto a su costo y su valor sea aumentado, logrando un desequilibrio económico el cual evidentemente repercute gravemente en la sociedad.

Es necesario cumplir con ciertos requisitos para que la huelga surta todos sus efectos jurídicos y la lleven a una pronta solución, es decir, resolver de manera rápida y equitativa la huelga, porque en la práctica dicho derecho generalmente opera en contra de los propios trabajadores y los cuales son los más afectados con los movimientos de huelga que se eternizan.

La huelga como derecho de los trabajadores, se debería invocar para establecer el equilibrio económico, entre los diversos factores de la producción, solucionando el conflicto laboral dentro de plazos razonables y no permitir una prolongación que va en perjuicio de la sociedad.

En el presente trabajo el objetivo esencial es exponer una solución más efectiva a la terminación de la huelga, toda vez que lo establecido en la fracción IV del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo retarda la solución del conflicto de huelga. La propuesta planteada en este trabajo es que la Junta de Conciliación y Trabajo Competente resuelva el conflicto de huelga en un tiempo considerable.

De lo antes expuesto y sin criticar a la huelga como el medio de defensa que tienen los trabajadores para lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en el presente trabajo pretendemos estudiar el ejercicio de la huelga en México, criticando y proponiendo soluciones a las etapas de la huelga, con el fin de proteger los derechos de los trabajadores y al mismo tiempo lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción.

CAPITULO I NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA

A) EL ARTICULO 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

El Derecho Mexicano del Trabajo es un conjunto de normas protectoras de la clase obrera, nació como resultado de la lucha a lo largo de los años, con el tiempo fue ganando el derecho a ser reconocido, dejar de ser un delito y pasa a una etapa de tolerancia, posteriormente logra la meta de implantarse como un derecho reconocido de acuerdo con los principios revolucionarios.

Nació la Constitución de 1917 y con ella la declaración de los Derechos Sociales, fuente del Derecho del Trabajo y del Derecho Agrario, como un grito de rebeldía del hombre que sufría la injusticia en el campo, en las minas, en las fábricas y talleres. 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". (1)

La declaración de Derechos Sociales formulada por primera vez en la Carta Magna que nos rige a través de su Artículo 123, comprendió desde sus orígenes a los obreros, jornaleros, empleados particulares, empleados públicos, domésticos, artesanos y a todos los trabajadores en general, así como cualquier otra actividad privada o pública por la cual una persona presta sus servicios a otra.

(1) TRUEBA URBINA, ALBERTO, "NUEVO DERECHO DEL TRABAJO", EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1981, PAG. 220.

El texto original del Artículo 123 Constitucional consagró bases generales en cuanto se refiere al contrato de trabajo, jornada diaria, descanso obligatorio, salario, riesgo profesional y despido de trabajadores por parte de patrones. También estableció la libertad de asociación profesional tanto para los trabajadores como para los patrones, otorgándoseles el derecho de huelga y el paro cuando se estuviese en los casos que el mismo Artículo establece.

Los hombres despertaron por segunda vez, después de la guerra de independencia, se prepararon para lo que sería la primera revolución social del siglo veinte. El día primero de julio de 1906, el partido liberal cuyo presidente era Ricardo Flores Magón, publicó un manifiesto y programa que contiene el documento pre-revolucionario más importante a favor del Derecho del Trabajo; se delineaban algunos de los principios e instituciones de nuestra declaración de Derechos Sociales.

El documento analiza las condiciones de la clase campesina y obrera, propone reformas trascendentales en el problema político y del trabajo:

- Mayoría de los trabajadores mexicanos en todas las empresas.
- Igualdad de salarios para nacionales y extranjeros.
- Prohibición del trabajo a menores de catorce años
- Jornada máxima de ocho horas.
- Fijación de los salarios mínimos.
- Descanso para alimentar al recién nacido.
- Reglamentación del trabajo a destajo.
- Pago de salarios en efectivo.
- Prohibición de los descuentos y multas.
- Pago semanal de las retribuciones.
- Prohibición de las tiendas de raya.
- Anulación de las deudas de los campesinos.
- Reglamentación de la actividad del servicio domestico y del trabajo a domicilio.
- Indemnización por los accidentes de trabajo.
- Higiene y seguridad en las fábricas y talleres.
- Habitaciones higiénicas para los trabajadores.

Fueron importantes los principios del partido liberal, creando repercusión en el pensamiento revolucionario y que fue asumido por la asamblea constituyente al

iniciar los debates del Artículo 5 y 73, derivando la creación del Artículo 123 Constitucional.

Al terminar el debate sobre el Artículo 5, la asamblea constituyente acordó formar una comisión encargada de redactar la futura declaración de Derechos Sociales, se integró con el ingeniero Pastor Rovaix, Licenciado José N. Macías, Licenciado José Inocente Lugo, los Diputados Góngora, Calderón, Rojas, Zavala, De los Ríos y Dorado. El trece de enero de 1917 la comisión integró el proyecto del Artículo 123, el cual mencionaba en materia de huelga lo siguiente:

- a) Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando asociaciones profesionales, etcétera.
- b) Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y patrones, las huelgas y los paros.
- c) Las huelgas serán lícitas cuando empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo para realizar la justa distribución de los beneficios.
- d) En los servicios de interés público, será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación al consejo de conciliación y arbitraje, del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo.

Este proyecto fue presentado al consejo del congreso constituyente, al ser reconocido por todos los diputados, estalló el entusiasmo de estos en manifestaciones elocuentes de júbilo, nació el nuevo Derecho Social de los Trabajadores Mexicanos.

El dictamen final una vez examinado y discutido el proyecto fue proponer la sección respectiva lleve por título "Del Trabajo y de la Prevención Social", así se titularía el capítulo del Artículo 123, y del cual solo señalare lo relativo a la huelga; tanto los obreros como los patrones tendrán derecho de coaligarse en defensa de sus respectivos intereses formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera, establecido en la fracción XVI del Artículo 123 Constitucional.

Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patrones las huelgas y los paros, señalado en la fracción XVII del Artículo 123 Constitucional.

Se preciso el derecho de huelga, lo cual es conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos "Capital y Trabajo", además especifica los casos en que puede considerarse ilícita una huelga, establecido en la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional.

"El dictamen de la Comisión fue presentado al Congreso el martes 23 de enero de 1917, debiendo ser discutido dos días después de acuerdo con el reglamento interior de la Cámara, pero la uniformidad de opiniones que ya estaba formada y el entusiasmo que envolvía a la Asamblea, hizo que se aceptara el dictamen del Artículo 123, fue aprobado por unanimidad absoluta, votado por la mayoría de 163 ciudadanos diputados". (2)

A partir del año de 1917 la huelga aparece en México, según lo indica la fracción XVII del Artículo 123 Constitucional, como un derecho de los obreros y por lo mismo como una institución jurídica establecida, con el fin primordial de proteger en una forma colectiva la fuente de empleo de los obreros, el respeto a las condiciones de trabajo, derechos de ascenso, revisión salarial, etcétera. El Artículo 123 Constitucional indica en la fracción XVIII, serán lícitas las huelgas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio, para los trabajadores dar aviso con 10 días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo.

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

(2) PASTOR ROVAIX "GENESIS DE LOS ARTICULOS 27 Y 123 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1917, EDITORIAL GOBIERNO DEL ESTADO DE PUEBLA, MÉXICO PÁGS. 121-124.

Debemos diferenciar en las fracciones antes citadas, las huelgas buscan el equilibrio entre los diversos factores de producción, armonizando los derechos del capital con los del trabajo y los paros llevan la consigna de proteger los precios de distribución y venta de los productos, con el fin de mantener la fuente de trabajo, pero con la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El Artículo 123 de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, quedaron plasmados los derechos de los trabajadores en el Título del Trabajo y Previsión Social, como protector de la clase trabajadora frente a los patrones, estos derechos tutelan al trabajador tanto individual como colectivamente.

Quedaron consagradas las siguientes garantías sociales; Jornada máxima de ocho horas, Jornada máxima nocturna de siete horas, Prohibición de las labores insalubres y peligrosas para las mujeres y menores de 16 años de edad; Descanso de un día por cada seis de trabajo, Prohibición del trabajo físico para las mujeres embarazadas durante los tres meses anteriores al parto, y después del parto descanso con goce de salario; Salario mínimo de acuerdo con la necesidad de cada región, por comisiones especiales dependientes de la Junta de Conciliación; Participación de utilidades, Igualdad de salarios para trabajos sin distinción de sexo o nacionalidad; Inembargabilidad, compensación o descuento del salario mínimo; Pago de horas extraordinarias de trabajo con un cien por ciento más al del fijado para las horas normales sin que éstas deban exceder tres veces consecutivas; Obligación para los patrones de dotar a los trabajadores de habitaciones cómodas e higiénicas; Responsabilidad para los empresarios en caso de accidentes y de enfermedades profesionales de los trabajadores; derecho de asociación profesional; Derechos de huelga y paros; Indemnización con tres meses de salario a los obreros que sean despedidos injustificadamente; Preferencia de créditos a favor de los trabajadores; Establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, entre otras. El derecho de asociación profesional, así como el derecho de huelga, quedaron establecidos en las fracciones XVI, XVII y XVIII del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Todas las disposiciones sociales del Artículo 123 son proteccionistas de la clase obrera, la aplicación de los mismos tiene por objeto el mejoramiento de sus condiciones económicas para alcanzar bienestar social, tutela la salud de los trabajadores, le otorga derechos de asociación profesional, participar en las utilidades de las empresas, el derecho de huelga para buscar el equilibrio de los factores de producción, a través de la legislación, administración y jurisdicción.

El Constituyente de Querétaro tuvo amplia visión y gran sentido humano, supo plasmar en forma impecable a través de calurosos y apasionados debates un precepto cuya tendencia fue la protección y la reivindicación de la clase trabajadora incluyendo al Derecho Sustantivo y al Derecho Procesal, como se aprecia claramente en las fracciones XX, XXI y XXII del originario artículo 123 Constitucional, otorga soluciones concretas y sienta las bases para el nacimiento del Derecho Procesal del Trabajo.

El Maestro Baltasar Cavazos Flores señala: "Obtener el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del capital y del trabajo, constituye a no dudarlo, la preocupación fundamental del derecho laboral. Sin embargo obtener dicho equilibrio no siempre es fácil, y para ello, en todos los países se ha tratado de legislar en beneficio del trabajador ... " (3)

"La huelga en el derecho mexicano del trabajo tiene por objeto en todas las partes y en todos los casos, el tratar de obtener equilibrio, pues si se aparta de tal finalidad se prescribe y se declara inexistente, es decir, la huelga en nuestro medio para ser tolerada requiere de cumplimiento de ciertos requisitos esenciales sin los cuales no es lícito suspender las labores..." (4)

El artículo 123 de la Constitución de 1917 es el resultado de las luchas obrero-patronales que se suscitaron a través de la historia de México, siendo un logro muy importante para los trabajadores pues quedaron consagrados derechos laborales importantes en el siglo XX. En realidad fue determinante la influencia del socialismo y del anarquismo para la conformación del artículo 123, fundamentalmente el programa del partido laboral redactado por los hermanos Flores Magon en el año de 1906. El artículo sucintaba conflictos y diversas opiniones sobre la competencia de las legislaturas para crear leyes referentes al trabajo, pero después de varias discusiones se resolvió el conflicto, pues una vez legislado el derecho del trabajo en la Carta Magna surgió una imperiosa necesidad de legislar mediante la creación de un código o ley especial que reglamentara el artículo 123 en razón a su inaplicabilidad, por lo que se empezaron a hacer proyectos de varios códigos, sin embargo, debido a la inexperiencia del legislador sobre el tema existían muchas lagunas al respecto e incluso errores que se fueron puliendo con el paso del tiempo.

(3) CAVAZOS FLORES, BALTASAR, "EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL Y SU PROYECCIÓN EN LATINOAMÉRICA", EDITORIAL JUS, S.A. MÉXICO, 1976, PAG. 151 Y 152.

(4) OB.CIT., PÁG. 151 Y 152.

Las leyes de los estados presentaban puntos de vista diversos, pues no había uniformidad de criterio legislativo, este fue uno de los motivos que inspiró la necesidad de expedir una legislación uniforme en materia de trabajo para todo el país. En 1929 se inician las reformas a la Constitución, en sesión extraordinaria el 26 de julio de 1929, en la cámara de senadores se daba lectura a las iniciativas de reformas a la fracción X del artículo 73 y fracción XXIX del artículo 123 de la Constitución, dichas iniciativas fueron enviadas por el presidente provisional de la República, Licenciado Emilio Portes Gil.

Las reformas aprobadas se publicaron en el Diario Oficial de la Federación el 6 de septiembre de 1929, donde se facultaba al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo.

B) CONCEPTO DE HUELGA.

La huelga ha pasado por varias etapas que varían desde su prohibición y tolerancia hasta su reconocimiento como derecho consagrado constitucionalmente, pero siempre ha tenido algo en común, la suspensión de labores por parte de los trabajadores para presionar a los patrones a que les concedan mejoras en las condiciones de trabajo. La huelga ha significado generalmente una suspensión del trabajo, lo que ha cambiado son las circunstancias en que se ha dado la suspensión.

La definición o concepto de huelga como un derecho de los trabajadores evolucionó con el transcurso del tiempo, siendo por principio única y exclusivamente un hecho sin fundamento legal, ni reglamentación alguna y de acuerdo a la situación que prevalecía en las épocas en que se dieron los primeros movimientos huelguísticos, pasando por las etapas de prohibición, de tolerancia, hasta su reconocimiento como un derecho consagrado en una constitución y posteriormente reglamentada en una ley laboral, teniendo la característica de suspensión temporal del trabajo por parte de los obreros con el fin de conseguir mejores condiciones de trabajo.

Antes de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo de 1931, surgieron diversas definiciones de huelga en las legislaciones estatales, las cuales han servido como antecedente del actual definición de nuestra ley laboral.

En la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, en su Artículo 153 establecía: Se entiende por huelga para los efectos de esta ley, el acto concertado y colectivo por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido, con el objeto de defender sus intereses.

Encontramos que la definición consta de tres elementos:

- A) La huelga es consecuencia de la coalición de los trabajadores.
- B) Es la suspensión del trabajo convenido.

C) Señala que el objeto de la huelga es defender los intereses de los trabajadores. Este ultimo elemento constituye una discrepancia con lo dispuesto en la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, pues esta fracción señala: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo y los del capital".

Esta disposición pretende armonizar los intereses de los trabajadores con los del capital, y no defender los intereses de estos, ya que se busca un equilibrio con los diversos factores de producción.

La Legislación del Estado de Oaxaca en su Artículo 228 estableció:

"La huelga es la acción colectiva de los trabajadores que mediante la suspensión temporal de sus labores habituales, tiene como fin equilibrar los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de los patrones".

Aquí se señala que la suspensión del trabajo debe ser temporal y añade que el objeto de la huelga es el establecido en la Fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, es decir, armonizando los factores de la producción.

El Artículo 192 del Estado de Tamaulipas establecía lo siguiente:

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

Como se puede observar, en esta ley la huelga se definió en función de la coalición de los trabajadores.

En la actualidad se manejan tres tipos de conceptos de huelga que son: Doctrinario, Jurisprudencial y Legal. El concepto Doctrinario es determinado o dado por los tratadistas y doctos del Derecho Laboral, ya sea a nivel nacional o internacional, tal es el caso de:

Néstor De Buen en su obra Derecho de Trabajo. Tomo II, expone diversas definiciones de huelga sustentada por diversos tratadistas:

"La Maestra Luisa Riva – Sanseverino, la huelga puede considerarse como la abstención concertada del trabajo para la tutela de un interés profesional colectivo.

Gerard Lyon – Caen y Jeanne Ribettes, afirman que consiste en la cesación colectiva del trabajo con el objeto de ejercer una presión sobre el empleador con un fin profesional.

Jean Rivero y Jean Savatier, la huelga es la cesación concertada del trabajo por los asalariados, con el objeto de obligar al empleador por este medio de presión a aceptar su punto de vista sobre el problema objeto de litigio.

El Maestro Alonso García, la define como acto de perfección de un conflicto de trabajo de naturaleza colectiva y económica, que consiste en la cesación del trabajo llevada a cabo de manera libre y colectiva.

Manuel Alonso Olea, se trata de la cesación colectiva y concertada del trabajo por iniciativa de los trabajadores.

Euquerio Guerrero, dice que la huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o cuando menos conveniente.

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

El Maestro J. Jesús Castorena afirma que la huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores.

Para el Maestro Trueba Urbina la huelga es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo.

El Maestro Néstor De Buen señala que la huelga es la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patrón para la satisfacción de un interés colectivo".(5)

Para el Maestro De La Cueva define: "La huelga es suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de justicia social, como un régimen transitorio en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad". (6)

(5) DE BUEN LOZANO, NESTOR - "DERECHO DEL TRABAJO". TOMO II, EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1992. PP. 875-878.

(6) DE LA CUEVA, MARIO - "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". TOMO II, EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1998. PAG. 588.

Rafael De Pina dice: "La huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores" (7)

El concepto Jurisprudencial es la esencia del criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de las ejecutorias respectivas las cuales se señalan a continuación:

Concepto emitido por H. Suprema Corte de Justicia de la Nación en Jurisprudencia del 4 de abril de 1922; Las huelgas tienden al reajuste económico en una región cualquiera del país.

Ejecutoria de 18 de septiembre de 1935, la Corte manifiesta; La huelga es una coalición de trabajadores con el fin de suspender el trabajo en forma temporal, es decir, un estado de coalición impuesto por los trabajadores de una negociación como resultado de cierta inconformidad colectiva en que se encuentra con respecto a las condiciones de trabajo a que están sujetos.

"Tomo LXXXVII, Pagina 430.
Aislada 372146, Semanario Judicial de la Federación.
Quinta Época , Cuarta Sala.

HUELGA, CUANDO SE DICE QUE EXISTE EL MOVIMIENTO DE.

El artículo 259 de la ley laboral, dispone que: huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, que tengan por objeto las finalidades consignadas en el artículo 260 de la misma ley. Estas disposiciones requieren necesariamente para que pueda realizarse el fenómeno jurídico de la huelga, que existan una fuente de trabajo y que los obreros suspendan sus labores por virtud de una coalición. Ahora bien, este elemento no concurre si esta demostrado que el quejoso, en su calidad de patrón clausura su negociación, dando los avisos necesarios a las autoridades administrativas y al presidente de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, consigno las cantidades que, a su juicio, correspondían como indemnización a los trabajadores por el despido injustificado,

(7) DE PINA RAFAEL, "DICCIONARIO DE DERECHO", EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1998, PAG. 310.

equiparando el cierre de su negociación a dicho despido por tanto, no puede surgir el fenómeno de huelga cuando no existen actividades laborales, fuente de trabajo en que se desarrollen, por falta de condiciones esenciales para la huelga, por lo que es indudable que el Juez de Distrito incidió en error al negar la protección federal al quejoso, quien había reclamado precisamente la resolución de la junta que declaró inexistente un movimiento de huelga, en las condiciones anotadas. Bien es cierto que en la resolución recurrida se juzga de la legalidad de la clausura de la negociación propiedad del quejoso; pero este hecho no puede juzgarse en sus efectos jurídicos, mediante un movimiento de huelga, pues cuando resulta ilegal la actitud del patrón, las responsabilidades en que incurrió por la clausura indebida de su negociación no puede hacersele efectivas por medio de la huelga, sino mediante los procedimientos adecuados, que la propia ley del trabajo consigna para exigir el cumplimiento de los contratos colectivos y las responsabilidades consiguientes." (8)

"HUELGA, DESEQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCIÓN, DERIVADO DEL AUMENTO DEL COSTO DE LA VIDA COMO CAUSAL DE.

Por lo que hace a los conceptos de violación en los que sostiene la empresa amparista "que la desigualdad económica que pudiera producir un desequilibrio entre los factores de la producción, necesariamente tiene que referirse a hechos económicos internos en la empresa" y no en el hecho en que la parte huelguista pretende fundar la justificación de la huelga o sea en devaluación de la moneda nacional, la cual era factor ajeno a la relación laboral y que por ello no le era imputable; al respecto debe decirse que existe inexactitud en tal argumentación. La Constitución al referirse a las huelgas, determina que procede cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, lo cual es una declaración general que se encuentra reproducida y reglamentada por la Ley Federal del Trabajo. El artículo 450 de la ley de la materia, en su fracción I, reproduce lo contenido en la Constitución, y en las fracciones siguientes del propio precepto, se señalan las diversas formas por las cuales se llega a obtener el equilibrio entre los diversos factores de producción. En el Título Séptimo, Capítulo VI, artículo 426, se reconoce el derecho a los sindicatos de trabajadores o a los patrones de las juntas de conciliación y arbitraje las modificaciones de las condiciones de trabajo, cuando existan circunstancias económicas que lo justifiquen, lo que indica que dentro de las relaciones laborales se dan circunstancias internas o externas que alteran el equilibrio dentro de los factores de la producción y a ello concretamente se refiere la fracción II del propio precepto, que expresamente señala que el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

(8) SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, "JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS 1917-1999", CD-ROM IUS9, PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, MÉXICO 2000.

Amparo directo 8978/83,
Marver de México, S. A.
15 de agosto de 1984, 5 votos,
Ponente: David Franco Rodríguez,
Secretaría: María del Rosario Mota Cienfuegos" (9).

"Tesis 1. 5º. T. 19L. Tomo II, Agosto de 1995.
Aislada 204517, pagina 532
Semanao Judicial de la Federación y su Gaceta,
Novena Época,
Quinto Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo
Del Primer Circuito.
HUELGA, TERCERO EXTRAÑO A JUICIO.

El trámite de que se trata constituye la suspensión temporal de las actividades, llevada a cabo por una coalición de trabajadores, cuyo ejercicio les permite alcanzar mejores condiciones, dirigiéndose las pretensiones directamente al patrón o los patronos acorde al objeto que persigue dicho movimiento, como se desprende estatuido en los numerales 440 y 450, del código obrero, lo que implica que el recurrente no podía ser parte al carecer de esas calidades; y siendo ajeno a ese conflicto, tampoco le causa agravio personal y directo y, por lo tanto, no le asiste la prerrogativa para intervenir, aun cuando se haya ostentado como tercero extraño a juicio" (10).

"Tesis II. 1º. C. T. 20L. Tomo III, Mayo de 1996.
Aislada 202428, pagina 638,
Semanao Judicial de la Federación y su Gaceta,
Novena Época,
Primer Tribunal Colegiado en Materias Civil y de
Trabajo del Segundo Circuito.

HUELGA. PAGO DE SALARIOS CAIDOS DE LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA, ES IMPROCEDENTE SU RECLAMO EN EL PROCEDIMIENTO DE.
De conformidad con lo dispuesto en los numerales 440 y 441 de la ley reglamentaria del artículo 123 constitucional, apartado "A", la huelga es la suspensión temporal de actividades, llevada a cabo por una coalición de trabajadores, entendiéndose por ésta, a los integrantes del sindicato, de tal manera que sólo éstos pueden intervenir en ese procedimiento, en cuyas condiciones, los empleados de confianza.

(9) DE LA CUEVA, MARIO "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", TOMO II, EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1998, PAG. 764.

(10) SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, "JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS 1917-1999", CD-ROOM IUS 9, PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, MÉXICO 2000.

Si bien de acuerdo con el precepto 937 del ordenamiento legal invocado, tiene derecho al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la paralización del trabajo, el mismo deberá exigirse en un juicio laboral interpuesto en contra del patrón y no en el conflicto de huelga planteado." (11)

El concepto legal de huelga que prevalece actualmente, se encuentra fundamentado en las fracciones XVI, XVII y XVIII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que a la letra dice:

"XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etcétera";

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

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos violentos contra las personas o contra las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno." (12)

De los preceptos constitucionales antes transcritos la fracción XVII, del citado artículo es primordialmente el fundamento constitucional siendo complementarias de este las fracciones XVI y XVIII del multicitado artículo constitucional.

(11) SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, " JURISPRUDENCIA Y TESIS AISLADAS 1917-1999", CD-ROOM IUS9, PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN, MÉXICO 2000.

(12) "CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS", EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 2001, PAG. 133.

Y con respecto a la Ley Federal del Trabajo de 1931, definía a la misma en los artículos 258 y 259, bajo los siguientes términos:

Artículo 258. - Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes.

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

Esta definición maneja tres elementos; una suspensión temporal de trabajo, realizada por una coalición de trabajadores y en defensa de sus intereses.

El primero de abril de 1970, entra en vigor la nueva Ley Federal del Trabajo, siendo ésta la que rige actualmente las relaciones laborales comprendidas en el artículo 123, apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Define a la huelga en su artículo 440, el cual dice: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores". (13)

Se propone la siguiente definición de huelga: La huelga es la suspensión de labores llevada a cabo por la mayoría de los trabajadores de una fuente de trabajo en forma temporal, con el propósito de obtener mejores condiciones socioeconómicas

La huelga aparece como un derecho legalmente reconocido cuyo efecto y carácter esencial es el constituir una presión al patrón para obtener la satisfacción de sus demandas. Pero no con el propósito de romper la relación laboral, sino servir de instrumento de presión para lograr un objetivo y así lo corrobora el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que establece los objetivos de la huelga, y una vez satisfechas las demandas de los trabajadores se deberá reiniciar las labores en la empresa o establecimiento.

Por su parte el artículo 433 del ordenamiento referido, determina que la huelga debe limitarse al mero acto de suspensión del trabajo. Hay excepciones a este principio, ya que el artículo 466 de la Ley Federal del Trabajo, establece los casos en que los trabajadores deberán seguir prestando el servicio. Tal es el caso de los trabajadores de buques, aeronaves, trenes, autobuses, vehículos de transportes en ruta, los trabajadores de hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos. Dicho servicio se seguirá prestando hasta llegar a su punto de destino, en caso de los transportes y en el caso de hospitales y demás hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Para los efectos del procedimiento de huelga los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes, de aquí se desprende como lo marca el artículo 365 de la Ley Federal del Trabajo, que la coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes, es decir, una agrupación transitoria por lo que al realizar su finalidad esporádica queda disuelta, en tanto que el sindicato es la coalición institucionalizada, por ello cuando concurren sindicatos y coaliciones en un procedimiento de huelga, los sindicatos tienen primacía, porque representan la superación de las agrupaciones transitorias.

C) EL DERECHO A LA HUELGA Y EL DERECHO DE HUELGA.

El maestro Néstor De Buen en su obra Derecho del Trabajo Tomo Segundo, realiza una clara diferenciación entre El Derecho a la Huelga y El Derecho de Huelga: "El Derecho a la Huelga es un derecho social, anterior a toda regularización jurídica. El Derecho a la Huelga es un derecho natural social. En la etapa en la que el trabajo no merecía la preocupación del legislador, de manera que el patrón, en tanto que era depositario de la fuerza económica, podía decir libremente sobre su empresa, la huelga constituía la reacción natural, defensiva, de los trabajadores, ante la injusticia. Ello ocurre, en alguna medida, en Río Blanco, en 1907, cuando los trabajadores, espontáneamente se niegan a volver al trabajo.

El Derecho de Huelga, al menos en el significado que nosotros le damos, encuentra su fundamento en la norma escrita. Deriva de su conocimiento que hace el estado de la existencia de ese derecho social que antes mencionamos. El Derecho de Huelga es un derecho legal.

El Derecho a la Huelga puede sustentar una tesis anarquista, de rechazo al estado. Pero el estado puede ser consiente de ello y en esa medida prefiere convertirse en ese derecho en un instrumento jurídico, de valor formal, siempre que no se encuentren en juego sus intereses directos y en todo caso, sometido a su control"(14)

El Derecho a la Huelga surge por las diferencias existentes entre los poseedores del capital y los explotados; la lucha frustrada de los trabajadores por querer alcanzar mejores condiciones de trabajo; la negativa de los patrones para discutir con sus trabajadores en forma cordial sus diferencias; el abstencionismo del estado en materia de trabajo; la desigualdad económica, son entre otras las causas que originan el derecho a la huelga. Este queda reconocido y plasmado en la Constitución de 1917, a través del artículo 123 Constitucional en las fracciones XVI, XVII y XVIII.

(14)DE BUEN LOZANO, NESTOR " DERECHO DEL TRABAJO", TOMO II, EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1992 PÁGS. 870 Y 871.

Con la Revolución Industrial, la innovación de maquina, la aparición de la moderna tecnología y las fuerzas sociales, fueron fuentes reales del derecho del trabajo y sus principales instituciones. Todos estos hechos fueron sin lugar a dudas la fuerza que impulso y dio origen al tratamiento de una forma de derecho que regulara esas nuevas conductas en el trabajo. Se empezaba a sentir la necesidad de regular esa convivencia organizada en un centro de trabajo, que fue un punto de arranque de la relación laboral y de las normas que debían decir cuales eran sus características, cual debería ser su contenido, circunstancias y finalidades, para que el derecho tomara en sus manos, como cosa propia algo que hasta entonces le había sido indiferente.

El Derecho del Trabajo es una rama de la ciencia jurídica comparte los principios generales que constituyen los elementos de esta disciplina del deber ser. Si bien sus normas jurídicas deben actualizarse, también es cierto que el hacer jurídico encuentra la solución pacífica de los conflictos que se originan en la vida en sociedad del hombre.

El Derecho no busca sólo el control de la conducta del hombre en sus aspectos trascendentales en la sociedad, sino que debe incluir la creación de instituciones y de forma de desarrollo de esa convivencia que ayudan al logro de sus ideales.

Por su parte la Huelga participa en la esencia del orden jurídico originado por el Derecho de reunión garantizado por nuestra carta magna, puesto que la coalición y la Huelga en su dinámica tienden a reivindicar a las masas hambrientas y subyugadas, despertando la conciencia de la clase proletariada, ya que la Huelga como suspensión colectiva de labores, busca fundamentalmente mejorar el rendimiento económico del trabajo, tomando en cuenta que los trabajadores al abandonar colectivamente el trabajo no lo hacen por simple holgazanería sino por causas que los obligan a ello.

Los estados al no poder impedir a los trabajadores que lleven a cabo huelgas, no les quedan más alternativa que reconocer y proteger a la huelga como derecho de la clase trabajadora. En la actualidad existen dirigentes sindicales que se oponen al avance del movimiento obrero, impidiendo hacer efectivo el ejercicio del derecho de huelga, aun en aquellos casos en los que se han reunido todos los requisitos exigidos por la ley.

La justificación de la huelga radica fundamentalmente en alcanzar en un futuro no lejano un orden más justo, arrancándoles a los patrones lo que por derecho les corresponde. La huelga como instrumento de lucha exclusivo de los trabajadores seguirá ejercitándose por estos hasta conseguir un régimen más justo y compatible con la dignidad humana en el que el trabajador y su familia vivan como seres humanos.

D) NATURALEZA JURÍDICA DE LA HUELGA.

Se ha definido por innumerables juristas la naturaleza jurídica de la huelga, sin que hasta la fecha ninguna de las definiciones expresadas haya adquirido el carácter de principio general.

Para precisar la naturaleza jurídica de la huelga es necesario el previo reconocimiento de que el derecho existe, la fracción XVII del artículo 123 Constitucional, transformó a la huelga en un derecho constitucionalmente reconocido y garantizado.

En nuestro país existe el debate sobre la naturaleza jurídica de la huelga, el cual se entabla principalmente entre quienes sostienen que la huelga es un acto jurídico y los que consideran a la huelga como un hecho jurídico.

En México, la huelga constituye un acto jurídico en el sentido tradicional, así lo califica el legislador al afirmar en la exposición de motivos en la iniciativa de la Ley Federal del Trabajo de 1970, enviado por el Poder Ejecutivo:

"En el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas, se ha dicho que la huelga es un acto jurídico que debe satisfacer determinados requisitos. Cuando faltan la huelga debe ser legalmente inexistente". (15)

Expondremos brevemente la teoría general de los actos y hechos jurídicos, de Julien Bonnecase:

Acto Jurídico.- El acto jurídico es una manifestación exterior de la voluntad, bilateral o unilateral, cuyo fin es engendrar, con apoyo en una regla de Derecho o en una institución jurídica, en contra o a favor de una o varias personas, un estado, es decir, una situación jurídica permanente y general, o por el contrario, un efecto de derecho limitado consistente en la creación, modificación o extinción de una relación jurídica.

(15) DIPUTADOS, CAMARA DE. "DIARIO DE DEBATES", MÉXICO 12 DE DICIEMBRE 1968. PAG. 21

A la teoría en que la huelga es un acto jurídico la consideramos como la dominante, es consagrada en la propia Ley y es defendida por diversos autores siendo el más destacado el maestro Mario de la Cueva, quien afirma que la huelga es un hecho jurídico, pero ha devenido en un acto jurídico.

Para el maestro Manuel Borja Soriano: "Es una manifestación exterior de voluntad, que se propone crear, transmitir, modificar o extinguir un derecho o una obligación, y que produce el efecto deseado porque el derecho vigente lo sanciona". Según esta definición, el acto jurídico se compone de los elementos siguientes:

- A) El primero es la manifestación exterior de voluntad.
- B) El elemento segundo consiste en el propósito de crear, transmitir, modificar o extinguir un derecho o una obligación, en suma, producir un efecto de derecho.
- C) El propósito de la voluntad debe estar reconocido por el orden jurídico como una finalidad lícita, de donde resulta que un querer ilícito no puede generar un acto jurídico.

Apoyados en los conceptos que anteceden, podemos entender la naturaleza de la huelga en sus etapas de hecho y acto jurídicos: A) Antes de nuestra declaración de derecho de 1917, ya en la era de la tolerancia, la huelga satisfacía plenamente los elementos del hecho jurídico. B) A partir de la segunda década de nuestro siglo la huelga tipificó plenamente los caracteres del acto jurídico: una manifestación exterior de voluntad, consumada en la suspensión temporal del trabajo, llevada al cabo con el propósito de obligar al empresario a satisfacer la demanda de mejores condiciones de prestación de los servicios. por otra parte y aquí encontramos la esencia del acto jurídico, el propósito y la suspensión de las actividades de la empresa, están legitimados y protegidos por el derecho" (16)

La teoría es correcta y se confirma, para el maestro Mario de la Cueva toda vez que la Ley exige que la huelga satisfaga los requisitos de fondo y forma propios de un acto jurídico, pues todo derecho está necesariamente enmarcado en el ordenamiento legal y es limitado.

(16) DE LA CUEVA, MARIO "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", TOMO II, EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1998, PÁGS. 592 Y 593.

Es diferente la huelga del pasado ya que ésta no permitía su reglamentación, por ser un hecho jurídico que tiene como efectos, los opuestos a los buscados por los autores del hecho, la huelga del pasado era un acto ilícito que provocaba responsabilidad, por lo cual, no se podía establecer cuando era lícito el hecho, porque al consignarse en la ley la licitud del hecho, se le transformaba, como lo hizo nuestra constitución en un acto jurídico.

La teoría antes mencionada es criticada por el maestro Néstor De Buen, afirma que lo infundado de dichas tesis se encuentra al analizar los fines de la huelga y el concepto tradicional del acto jurídico.

"La huelga cumple sus fines directos con la suspensión del trabajo. Se trata de un medio lícito de presión sobre el patrón para que acceda a las peticiones obreras. Pero la huelga no da origen al contrato colectivo, ni al contrato ley, ni produce su revisión o cumplimiento. Estos efectos se producen tal vez, como resultado de la presión de la huelga, pero emergiendo de un acuerdo de voluntades, un laudo arbitral o de una sentencia colectiva. Esto es, la huelga cumple su objetivo con la suspensión de labores y está será válida si persigue apoyar los objetivos marcados en la ley, pero esto requiere de un acto o negocio jurídico que se perfecciona al margen de la huelga.

En esa virtud la huelga suspende la obligación de trabajar y eventualmente, la correlativa de pagar el salario, pero ni crea, ni modifica, ni transmite, ni extingue obligaciones o derechos, que son los fines propios de los actos jurídicos tradicionales que nosotros calificamos de negocios jurídicos." (17)

Hecho Jurídico.- Bonnacase expresa que el hecho jurídico sirve para designar un acontecimiento engendrado por la actividad humana o puramente material, tomado en consideración, por el derecho para hacer derivar de él, en contra o a favor de una o varias personas, un estado, es decir, una situación jurídica permanente y general, la expresión hecho jurídico frecuentemente es empleada en un sentido especial y en oposición al acto jurídico. En este caso se considera un acontecimiento puramente material, tal como el nacimiento o la filiación, aun cuando el sujeto de éste acontecimiento no haya tenido, ni podido tener el deseo de colocarse bajo el imperio del derecho.

(17) DE BUEN LOZANO, NESTOR. "DERECHO DEL TRABAJO". TOMO II, EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1992, PÁG. 882

El acto y el hecho jurídico ponen en movimiento las reglas de conducta que integran las instituciones jurídicas, en contra o a favor de los sujetos de derecho, pero el autor del hecho jurídico no pretendía esas circunstancias y no obstante habrá de soportarlas.

"La caracterización del hecho jurídico humano, consiste en que su autor puede no perseguir ninguna finalidad, o bien, que se proponga alcanzar determinados fines y que la ley, en el primer supuesto atribuya al hecho ciertos efectos no previstos ni queridos, la voluntad con una finalidad ilícita no puede generar un acto jurídico." (18)

Expondremos algunas opiniones acerca de la naturaleza jurídica de la huelga:

El maestro Trueba Urbina, afirma que al transformarse la huelga en derecho constitucional desapareció la ilicitud y se reconoció como autodefensa legal, para conquistar mejores condiciones de trabajo y salarios, sin intervención del Estado para dirimir el conflicto abierto.

El concepto del maestro reconoce a la huelga como un derecho constitucional, dejando atrás la ilicitud, por lo tanto lo consideramos como un acto jurídico.

Para el maestro Carlos García Oviedo la huelga es una suma de actividades individuales ejercitando a un tiempo su derecho a no trabajar, el derecho a la libertad de trabajo que cada cual posee y que implica el derecho a no trabajar, está consagrado en el orden individual. ¿Por qué la cesación en el trabajo será un acto lícito y no en cambio cuando la cesación reviste carácter colectivo?, no cambia la naturaleza de un hecho al realizarse por varios y no por un solo individuo.

"Por su parte, el maestro Francisco de Ferrari, manifiesta que la huelga es el nombre que se da a un modo de ejercer en forma concertada derechos cuya legitimidad no está en tela de juicio. Y si es simplemente un modo de ejercer una o varias facultades, que el orden jurídico concede al hombre, la huelga es nada menos que un hecho." (19)

(18) DE LA CUEVA, MARIO. "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1996, P. 593.

(19) DE FERRARI, FRANCISCO. "EL DERECHO DE HUELGA. EN LA HUELGA" TOMO I, INSTITUTO DE DERECHO DEL TRABAJO, ARGENTINA 1951, P. 8.

El maestro Castorena, afirma que la huelga es un derecho colectivo, resultado del acuerdo de una coalición y de la mayoría. Se ejercita por cada trabajador en particular, pero concertadamente y sólo tiene validez cuando el ejercicio lo realiza la mayoría de los trabajadores de una empresa.

Afirmando que no es un acto jurídico, es un proceso privado para la solución de los conflictos colectivos de trabajo que consiste en ejecutar un hecho que es la suspensión del trabajo.

En el concepto anterior la huelga es un derecho y no un acto jurídico tradicional, si se entiende que éste es un medio para crear, transmitir, modificar, o extinguir obligaciones y derechos.

El profesor Manuel Alonso García planteaba que la huelga supone el ejercicio de un derecho en forma condicionada, exige el cumplimiento de determinadas formalidades, cuya existencia condiciona precisamente su eficacia como acto jurídico, solo cuando se llenan todos los requisitos que el ordenamiento jurídico establece para admitir la consagración legal del fenómeno, puede afirmarse que la cesación voluntaria y colectiva del trabajo comparte el ejercicio de un determinado derecho.

Omite mencionar en que se basa la afirmación de que la huelga es un acto jurídico y quien es el titular de ese derecho.

El maestro Néstor De Buen afirma "Debe distinguirse entre el derecho de huelga y su ejercicio. El derecho de huelga es un derecho social subjetivo, corresponde al grupo; sindicato o coalición, y no a los trabajadores considerados en su individualidad. El derecho de huelga está sometido a una condición resolutoria: el rechazo por la mayoría de los trabajadores.

Como conducta, el ejercicio del derecho de huelga configura un acto jurídico en sentido estricto, dirigido a la producción de efectos materiales: la suspensión de labores, que la ley atribuye consecuencias jurídicas. La finalidad de la huelga es ejercer una presión sobre el patrón para que pueda satisfacerse un interés colectivo legítimo." (20)

(20) DE BUEN LOZANO, NESTOR. "DERECHO DEL TRABAJO", TOMO II, EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1992. PAG.882

Consideramos que la fundamentación de la huelga la encontramos en el Derecho Natural del hombre de no trabajar sin su consentimiento, "Todo obrero es libre de no trabajar en las condiciones ofrecidas". (21)

Se puede decir que la huelga surge como un derecho del hombre, persona física individualmente, mismo que es reconocido por el derecho positivo después de un largo proceso para su consolidación. En sus inicios solamente era una situación de hecho, teniendo como base el derecho negativo de no trabajar.

Debido a la evolución sufrida, el derecho negativo 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. Una vez que la huelga es reconocida y protegida por el derecho deja de ser una situación de hecho para convertirse en un acto jurídico y a partir de entonces las consecuencias jurídicas a favor de los trabajadores huelguistas fueron positivas.

La huelga como hecho es la suspensión del trabajo, la cual se convierte en un acto jurídico, se manifiesta con la exteriorización de voluntades para crear situaciones jurídicas. La huelga surge como un hecho, consistía en la suspensión aislada del trabajo por los obreros cuando consideraban injusta las condiciones de trabajo, sin embargo, las consecuencias jurídicas de la suspensión del trabajo era negativa, porque el patrón podía dar por terminada la relación de trabajo que lo ligaba con los trabajadores huelguistas, sin incurrir en ninguna responsabilidad, pero se logra el reconocimiento y protección del derecho de huelga, así se cambia de hecho a acto jurídico.

La huelga fue un hecho jurídico, el cual evolucionó hasta convertirse en acto jurídico verdadero.

(21) PIC POUL, "TRATADO ELEMENTAL DE LEGISLACION INDUSTRIAL", TOMO II, EDITORIAL REUS, GA. MADRID 1942, PAG. 301.

CAPITULO II EL EJERCICIO DE LA HUELGA EN MÉXICO.

A) REQUISITO Y CLASIFICACION DE LA HUELGA.

De acuerdo con la propia Ley Federal del Trabajo, toda huelga, decretada por una coalición de trabajadores en defensa de sus derechos colectivos, para que sea jurídicamente tutelada, debe reunir requisitos, en ausencia de los cuales no puede ser llevada a cabo conforme a derecho, los requisitos se encuentran señalados la Ley de la materia y que son a saber: requisito de forma, requisito de fondo y requisito de mayoría.

El requisito es un elemento esencial del acto jurídico huelga, su omisión producirá la inexistencia de la huelga.

"El derecho sanciona la suspensión concertada, cuando satisface determinados requisitos. De lo contrario, la huelga será cierta, real y efectiva, pero jurídicamente improcedente." (22)

La huelga para ser procedente debe contar necesariamente con requisitos de fondo, de forma y de mayoría de trabajadores. El requisito de fondo se encuentra en el artículo 123 fracción XVIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo. El requisito de mayoría de trabajadores en el artículo 451, y el requisito de forma se encuentra en el artículo 920.

(22) DE BUEN LOZANO, NESTOR. "DERECHO DEL TRABAJO". TOMO II, EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1992. PAG. 896

El primer requisito indudablemente es el de fondo, es fundamental porque así lo previene nuestra Constitución en la fracción XVIII del artículo 123, que textualmente dice: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuando aquellos, pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno."(23)

El segundo requisito es esencial, debe ser la mayoría de los trabajadores quienes declaren la huelga en la empresa o establecimiento a que pertenecen para que la suspensión de labores quede legalmente protegida.

Por último, el requisito de forma se refiere a aquellos elementos que deben satisfacer el pliego de peticiones y la conducta de los trabajadores en el período de prehuelga, enunciado en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

Iniciaremos con el requisito de Fondo, para posteriormente continuar con el requisito de Forma y terminar con el de la mayoría de los trabajadores.

1.- REQUISITO DE FONDO. El requisito de fondo para la huelga se constituye por aquellos objetivos o motivos que pueden invocar los trabajadores para llevar a cabo la suspensión de labores, estos objetivos se encuentran plasmados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo: "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 periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III, del Título Séptimo.

(23) CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 2000, PAG. 133.

III. Obtener de los patrones la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.

IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del Contrato Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

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

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

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refiere los artículos 399 bis y 419 bis." (24)

Estudiaremos los objetivos antes señalados, como causantes de la ruptura del equilibrio entre los factores de la producción: Capital y Trabajo.

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

"La fracción I del artículo 450 reprodujo el texto constitucional, conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando sus derechos. Se ha tratado de precisar el alcance de la disposición. Los casos ordinariamente contemplados son los siguientes: Pretensión de mejoramiento de las condiciones de trabajo, cuando los trabajadores no están organizados y actúan en función de un acuerdo-coalición; petición de reinstalación de los miembros de la mesa directiva del sindicato, despedidos por el patrón; revisión anticipada del contrato colectivo de trabajo cuando hechos notorios alteran las condiciones de vida de los trabajadores; violación de la ley; mal trato de obra por parte del patrón o sus representantes a alguno de los trabajadores de la empresa." (25)

(24) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, MÉXICO 2000, PÁGS. 160 Y 161.

(25) CASTORENA J. JESÚS. "MANUAL DE DERECHO OBRERO", MÉXICO 1964, P. 306.

Existirá el equilibrio a que se refiere el artículo 123 Constitucional en su fracción XVII cuando haya una distribución equitativa de los beneficios de la producción.

"Los factores de la producción, en términos generales, son el capital y el trabajo; pero la huelga es un fenómeno concreto que ocurre dentro de una empresa y entonces se requiere concretar aquella generalidad, para sostener que los factores de producción, capital y trabajo, están representados en todo caso por determinado patrón y por los trabajadores que laboren a su servicio." (26)

Al existir equilibrio de relaciones entre los trabajadores y su patrón, se afirma que hay equilibrio entre el capital y el trabajo, por lo que se deduce, la huelga es procedente cuando existe un desequilibrio entre los trabajadores y su patrón. Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción es sentar las bases para que los trabajadores tengan mejores condiciones de trabajo, en ocasiones el equilibrio lo imponen los trabajadores por medio de la huelga.

Los factores de la producción a que se refiere el artículo 123 Constitucional en su fracción XVIII son el trabajo y el capital.

El trabajo es el esfuerzo que realiza el hombre para la obtención de satisfactores, implica el empleo de una cierta cantidad de energía humana.

Nuestra Ley Federal del Trabajo dice expresamente en su artículo 3: "El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinción entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores." (27)

(26) EUQUERIO GUERRERO, "MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO" EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1978. PAG. 347.

(27) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, MÉXICO 2000. PAG 23.

"Se contempla al hombre como un ser que debe trabajar y que debe ganarse su sustento con un esfuerzo" (28)

Entendiéndose al trabajo del hombre como toda actividad humana, intelectual o material independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio, logrando la obtención de los bienes materiales y espirituales necesarios para realizar sus proyectos.

Los trabajadores al desempeñar un trabajo tienen derecho a un pago, también llamado salario, el cual debe bastar al trabajador para vivir dignamente. El salario representa la parte del producto que le corresponde al trabajador por realizar cierta actividad.

El otro factor llamado capital era absolutamente escaso en la edad media, de modo que solo una pequeña minoría poseía los ingresos suficientes. Así el capital no sólo puede ser representado como dinero en efectivo, sino puede ser materia prima, instrumentos o maquinaria, anticipos que se proporcionan al trabajador ya sea en especie o en dinero, en suma, toda riqueza capaz de producir nueva riqueza. "Toda actividad o esfuerzo requiere de capital." (29)

Existe una estrecha relación entre el capital y el trabajo, el capital sirve para dar movilidad al trabajo, es necesario que exista la armonía entre los factores de la producción para el equilibrio entre los mismos. Hay armonización entre el capital y el trabajo cuando los trabajadores obtienen beneficios económicos, conjuntamente con el desarrollo de la empresa.

La ruptura entre el capital y el trabajo es llevada a cabo cuando se afectan los objetivos señalados en los artículos 450 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores podrán presionar al patrón por medio de la huelga, así obtendrán el equilibrio entre los factores de producción. La huelga cuenta con la característica de ser un medio legal por el cual se puede volver a armonizar el capital y el trabajo al haber desequilibrio, pueden declarar la huelga los trabajadores para obtener la modificación de lo pactado, siempre que existan actos notorios que den clara evidencia de haberse llegado a la ruptura del equilibrio.

(28) HERRERÍAS ARMANDO, "FUNDAMENTOS DE LA HISTORIA DEL PENSAMIENTO ECONOMICO", EDITORIAL LIMUSA, MÉXICO 1975, PAG. 21.

(29) DOMÍNGUEZ VARGAS, SERGIO "TEORIA ECONOMICA", EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1974, PAG. 59.

"Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo."

El contrato colectivo de trabajo juega un papel importante para los intereses comunes de los trabajador porque regula y mejora las condiciones de trabajo, condiciones de trabajo aplicables en el lugar en que prestan servicios los trabajadores. Al celebrarse el contrato colectivo de trabajo, los trabajadores obtendrán seguridad económica y social. En el contrato colectivo de trabajo se fijarán todos aquellos puntos concernientes a las condiciones de trabajo de que gozaran los trabajadores, y podrán exigir que se les cumpla como se encuentran fijadas en dicho contrato.

Nuestra Ley Federal del Trabajo en el artículo 386 define el contrato colectivo de trabajo: "Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos."(30)

El contrato colectivo de trabajo sirve para nivelar las condiciones de trabajo de los obreros, es necesario que el patrón cumpla con su obligación de celebrarlo cuando se le solicite por los trabajadores integrantes del sindicato, pero podrá negarse a hacerlo si no existe tal sindicato.

El contrato colectivo de trabajo es una figura que nivela la fuerza obrero-patronal, coloca a las partes en un plano de equidad social. En el referido contrato se fijaran todos aquellos puntos concernientes a las condiciones de trabajo: Duración de la Jornada, salarios, días de descanso, vacaciones, etcétera.

La huelga tiene como fin obtener la celebración del contrato colectivo, sirve a la clase trabajadora como un medio de presión sobre el patrón para obligarlo a aceptarlo, está obligado a celebrar contrato colectivo la huelga es una arma legítima para obtener determinadas condiciones en dicho contrato.

142. (30) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, MÉXICO 2000, PAG

La revisión del contrato colectivo de trabajo, es llevada a cabo conforme dispone el artículo 398 de la Ley Federal del Trabajo: "En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I. Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión.

II. Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos.

III. Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos."(31)

La revisión del contrato colectivo tiene como fin buscar la variación de las condiciones fijadas en el mismo contrato, en virtud de que las condiciones se hubiesen vuelto insostenibles para poder seguir rigiendo en una empresa.

Nuestra ley admite tres posibilidades en cuanto al tiempo de duración de un contrato colectivo, por tiempo determinado, indeterminado o para obra determinada, su revisión podrá efectuarse en forma total o parcialmente cada dos años. El artículo 399 señala: "La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, 60 días antes:

I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años.

II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor.

III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

(31) OB. CIT., PÁGS. 142 Y 145.

III.- Del transcurso de dos años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito." (32)

Pero existe otro tipo de período de revisión de los contratos colectivos, es el que se debe efectuarse cada año para revisar los salarios en efectivo por cuota diaria, en estos casos se debe de hacer la solicitud de revisión por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde su celebración, revisión o prorrogación del contrato colectivo, es decir, cada dos años, siguiendo el procedimiento que marco el artículo 399 se podrán revisar todas las cláusulas del contrato colectivo, y cada año podrán revisarse las cláusulas que establecen los salarios en efectivo por cuota diaria, o sea el tabulador de salarios.

Al no solicitar la revisión por ninguna de las dos partes, y no ejercitar el derecho de huelga conforme a lo establecido en el artículo 399 de la legislación laboral, se prorrogará el contrato colectivo por un período igual al que se había fijado o en su defecto continuará por tiempo indeterminado.

La huelga que se promueve para la celebración del contrato colectivo de trabajo o su revisión, busca obtener el equilibrio entre los factores de la producción, una vez celebrado el contrato nace la presunción de haber logrado el equilibrio.

Es necesario anunciar el propósito de ir a la huelga dentro de los sesenta días anteriores al vencimiento del contrato colectivo ya sea por tiempo indefinido o fijo, porque en el primero si no se anuncia la huelga quedaría prorrogado el contrato, la vigencia del mismo queda subordinada a la posibilidad del anuncio de huelga. El contrato colectivo por tiempo fijo, a su vencimiento, deja de tener vigencia y la huelga será procedente no para obtener la revisión de un contrato que no existe sino para lograr la celebración de uno nuevo. La revisión del contrato colectivo sólo podrá solicitarse por el sindicato que lo hubiese celebrado, que puede ser legalmente el mayoritario.

(32) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, MÉXICO 2000, PAG

"Obtener de los patronos la celebración del Contrato Ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado."

La definición legal del Contrato-Ley se encuentra en el artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo: "Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dicha Entidades en todo el territorio nacional." (33)

El contrato-ley contendrá:

I.- Los nombres y domicilios de los sindicatos de trabajadores y de los patronos que concurren a la convención.

II.- La entidad o entidades federativas, la zona o zonas que abarque o la expresión de regir en todo el territorio nacional.

III.- Su duración que no podrá exceder de dos años.

IV.- Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI y IX.

V.- Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria de que se trate.

VI.- Las demás estipulaciones que convengan las partes.

147. (33) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, MÉXICO 2000. PAG.

La duración del Contrato-Ley no podrá exceder de dos años. Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional. La representación de las dos terceras partes tienen que referirse, necesariamente a trabajadores sindicalizados.

En la revisión del contrato-ley se observan las normas siguientes:

I.- Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patrones que representen las mayorías señaladas por la ley.

II.- La solicitud se presentara a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe de Gobierno del Distrito Federal, noventa días antes del vencimiento del contrato-ley.

III.- La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y patrones afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411 de la Ley Federal del Trabajo.

IV.- Si los sindicatos de trabajadores y los patrones llegan a un convenio la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe de Gobierno del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta.

La revisión deberá solicitarse por lo menos noventa días antes del vencimiento del contrato, de acuerdo con el artículo 419 bis, los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a salario en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido, a partir de la fecha que surte efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.

Una causa de huelga es la que tiene por objeto exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o el cumplimiento del contrato-ley, en la empresa o establecimientos en que hubiese sido violado, es evidente la importancia que tiene el exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, porque su

celebración tuvo por objeto fijar determinadas cláusulas que regirán en la empresa y si en cualquier momento son violadas podrá ser exigible su cumplimiento.

Por medio de la huelga se exigirá el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o el contrato-ley, existirán motivos suficientes para que proceda plenamente el movimiento de huelga, indudablemente que estos motivos vendrán a ser todos aquellos que lesionen los intereses colectivos de los trabajadores, deben de plantearse las causas concretas de incumplimiento o violación a las cláusulas contractuales o del artículo relativo a esta cuestión.

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

El derecho a participar los trabajadores en las utilidades de la empresa en que laboren se encuentra previsto en la fracción IX del artículo 123 Constitucional:

"Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

- a) Una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, patronos y del gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores.
- b) La Comisión Nacional practicara las investigaciones y realizara los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del país, el interés razonable que deba percibir el capital y la necesidad de reinversión de capitales.
- c) La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que lo justifiquen.
- d) La ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los

trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares.

- e) Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley del impuesto sobre la renta. Los trabajadores podrán formular ante la oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzgue conveniente, ajustándose al procedimiento que determine la ley.
- f) El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresa." (34)

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 117 otorga el derecho a los trabajadores de participar en las utilidades de la empresa: "Los trabajadores participarán en las utilidades de la empresa de conformidad con el porcentaje que determine la comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.

Artículo 120.- El porcentaje fijado por la comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de esta ley, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta."(35)

"La participación obrera en las utilidades es la distribución equitativa de los resultados que se obtiene en la combinación de los factores fundamentales de la producción: Capital y Trabajo". (36)

(34) CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 2001, PÁGS. 120 Y 121.

(35) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, MÉXICO 2000, PAG. 56.

(36) DE LA CUEVA, MARIO "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", TOMO II, EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1996, PAG. 688.

El maestro Baltasar Cavazos Flores propone el siguiente concepto sobre participación de utilidades: "Es la prestación voluntaria y obligatoria que en adición al salario, corresponde al trabajador independiente de que se encuentre asociado a la empresa, de las utilidades finales que esta perciba, utilidad final, es decir, de la utilidad que quede al empresario después de haber separado la justa utilidad que le corresponda, así como la cantidad que requiera reinvertirse para la buena marcha y progreso de la empresa." (37)

El trabajo y el capital son elementos sin los cuales la producción sería imposible, y en consecuencia debe tener idénticos derechos y oportunidades, los resultados que se obtengan de su actividad combinada deben corresponder por igual, es decir, que esos resultados se destinarán primeramente, a satisfacer las necesidades de los dos elementos de la producción; el trabajador debe percibir un salario que le asegure su existencia presente y futura, mientras que el capital debe contar con reservas adecuadas para su reparación, sustitución y un interés para invertirlo en la producción de determinados productos. Satisfechos los dos elementos de producción, el resultado debe repartirse porque no existe justificación de ninguna índole, para establecer que los resultados de la actividad combinada de los elementos de la producción deban corresponder a uno sólo.

El reparto de utilidades entre los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba pagarse el impuesto anual, aun cuando esté en trámite la objeción de los trabajadores.

Cuando la Secretaría de Hacienda y Crédito Público aumente el monto de la utilidad gravable, sin haber mediado objeción de los trabajadores o haber sido esta resuelta, el reparto adicional se hará dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que se notifique la resolución. Sólo en el caso de que esta fuera impugnada por el patrón, se suspenderá el pago del reparto adicional hasta que la resolución quede firme, garantizándose el interés de los trabajadores. El importe de las utilidades no reclamadas en el año en que sean exigibles se agregará a la utilidad del año siguiente.

El salario deberá pagarse en todos los casos sin excepción alguna, en cambio la participación de utilidades en caso de que las empresas hayan obtenido utilidades.

(37) CAVAZOS FLORES, BALTASAR. "38 LECCIONES DE DERECHO LABORAL". EDITORIAL TRILLAS. MÉXICO 1992. PÁGS. 180 Y 181.

El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

I.- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participaron en las utilidades.

II.- Los demás trabajadores de confianza participarán en las utilidades de las empresas, pero si el salario que percibe es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de más alto salario dentro de la empresa, o a falta de éste al trabajador de planta con la misma característica, se considera este salario aumentado en un veinte por ciento, como salario máximo.

III.- El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo, y el de los que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrá exceder de un mes de salario.

IV.- Las madres trabajadoras durante los periodos prenatales y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el periodo de incapacidad temporal, serán consideradas como trabajadores en servicio activo.

V.- En la industria de la construcción, después de determinar que trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la comisión a que se refiere el artículo 125 adoptará las medidas que juzgue conveniente para su citación.

VI.- Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades.

VII.- Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado sesenta días durante el año, por lo menos.

La participación de utilidades es una de las instituciones que sirve no sólo para mejorar los ingresos de los trabajadores sino que a través de ello se puede conseguir periódicamente la armonía. Pero la huelga procede cuando no se cumpla ésta disposición otorgada a los trabajadores.

No se concibe motivo de huelga cuando se viola alguno de los trámites de la participación de utilidades, tal vez porque el incumplimiento de alguna disposición en particular no cause el desequilibrio entre los factores de la producción, pero resulta un hecho indispensable para que las huelgas sean consideradas como lícitas y así procedan con todos sus efectos de presión en contra del patrón.

"Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores". (huelga por solidaridad)

"La huelga por solidaridad es la suspensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa, los cuales, sin tener conflicto alguno con su patrón, desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores de otra empresa que sí están en conflicto con su patrón y presionar a este para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales." (38)

Este tipo de huelga se le llama de solidaridad, constituye un auxilio de los trabajadores de una empresa a otra empresa que tiene problemas laborales, y el recibir apoyo es una forma de apresurar la solución al problema surgido, siendo resuelto con una mayor brevedad posible con lo que a la vez se evitarán perjuicios para ambas partes en fricción.

La huelga por solidaridad carece de fundamento y es contraria a la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, porque se debe promover la huelga cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, la huelga por solidaridad no se realiza con ese fin, sino por el contrario, el patrón será uno de los elementos de la producción que se verá afectado con este tipo de huelga.

Cuando en una empresa se cumplen todos los requisitos establecidos por la ley en beneficio de sus trabajadores y solamente por simpatía se apoya 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. La huelga por solidaridad es contraria a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

(38) DE LA CUEVA, MARIO. "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". TOMO II, EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1998, PÁG 682

"Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refiere los artículos 399 Bis y 419 Bis. "

Nuestra Ley Federal del Trabajo en su artículo 82 define al salario como aquella retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo.

El salario representa una justa y necesaria compensación al esfuerzo del trabajador, constituye el medio para satisfacer las necesidades alimentarias del trabajador y su familia.

El régimen de los salarios contractuales procede en el contrato colectivo y en el contrato-ley cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo de cuota diaria.

La solicitud de revisión en ambos casos es diferente, en el contrato colectivo se debe de hacer por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde su celebración, revisión o prórroga; en cambio el contrato-ley se hará por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha de su celebración, revisión o prórroga.

La huelga tiene como principal función el presionar al patrón para establecer el equilibrio en los factores de producción, en el salario porque el monto se volvió incongruente a la realidad social en que se desenvuelve el trabajador.

El salario cumple una función primordial, en teoría debe adaptarse a la situación familiar y social del trabajador con el costo de la vida en ese momento.

2.- MAYORIA DE TRABAJADORES. La fracción II del artículo 451 marca un requisito indispensable para declarar la huelga: "451. Para suspender los trabajos se requiere:

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 (actualmente 920), y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos" (39)

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 459 manifiesta que la huelga es inexistente, cuando la suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II de la ley antes referida.

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

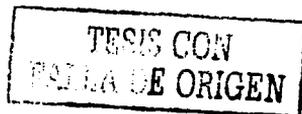
Es indispensable que se exija la mayoría de trabajadores para la suspensión de labores, porque la huelga es la facultad legal de suspender las labores en una empresa y este derecho sólo puede corresponder a las mayorías.

"Entendemos por mayoría obrera la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos como resultado de una acción de huelga" (40)

La Ley Federal del Trabajo prohibió el recuento previo de trabajadores pues considero que con este se afectaba la naturaleza misma de la huelga, por lo que manifestó que la mayoría debe establecerse después de estallada la huelga, la mayoría obrera basta con que exista y se compruebe en el momento del recuento.

(39) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. MÉXICO 2000. PÁG. 161.

(40) DE LA CUEVA, MARIO "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". TOMO II, EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1998, PÁG. 617.



Para que se realice un recuento transcurren por lo menos ocho días posteriores al estallamiento, lo cual es perjudicial principalmente para las empresas. Se considera más justo un recuento de trabajadores previo, de oficio dentro de las 48 horas siguientes al estallamiento de huelga, dicho recuento no perjudica a ninguna de las partes, puesto que a los sindicatos les beneficiaría el conocer de inmediato si son o no representantes del interés mayoritario de los trabajadores huelguistas, para que sus agremiados no tengan que perder innecesariamente salarios por la inexistencia de la huelga. En su caso los patrones podrán negociar sin tener que aceptar las exigencias de simples chantajistas, por el temor de sufrir perjuicios mayores a consecuencia de un recuento tardío.

Lo cierto es que la mayoría obrera solamente se exige una vez estallada la huelga, se solicita a la Junta Competente dentro de las 72 horas siguientes la calificación de la huelga, de no hacerlo el requisito de mayoría se considera cubierto, en consecuencia la huelga es legalmente existente. La mayoría obrera se computa precisamente en el acto procesal denominado recuento, no siendo necesario que exista durante la gestión ni el periodo de pre-huelga, por lo tanto cualquier prueba que las partes pretendan pre-constituir antes de dicho acto carece de validez jurídica.

"La titularidad del derecho de huelga, justificamos que no se trata de un derecho sindical, sino de uno de los trabajadores; en consecuencia, la mayoría obrera ha de medirse en función de la totalidad de los sujetos de las relaciones de trabajo en la empresa o establecimiento.

Mayoría de trabajadores en cada empresa o establecimiento: el principio, indudable a la luz de las disposiciones legales que hemos citado, reclama alguna determinación; si la huelga afecta a uno o varios establecimientos, la mayoría debe darse en cada uno de ellos, pero si tiene un carácter general, esto es, si se extiende a toda la empresa, la mayoría ha de computarse sobre el total de los trabajadores, independientemente de que no se obtenga en alguno de los establecimientos. La razón de la diferencia consiste en que, en la primera hipótesis, la huelga se concreta en partes determinadas de la empresa, mientras en la segunda se refiere al conjunto de la comunidad de trabajo." (41)

(41) OB. CIT. PÁG. 617.

Entre los trabajadores universitarios pueden existir sindicatos de personal académico y de personal administrativo, y en caso de un conflicto de huelga, el recuento se limita a los trabajadores del área correspondiente, no pudiendo participar los miembros de otro sindicato, toda vez que un sindicato posiblemente opuesto podría afectar o influir en la huelga, puesto que el estallamiento de la huelga debe ser total, ya que el suspender labores parcialmente, desvirtuaría el derecho de huelga.

Exceptuando lo anterior, el derecho de huelga pertenece a la mayoría de trabajadores de cada empresa, esa mayoría es el titular del derecho y la única que puede ejercitarlo válidamente. De tal forma que la mayoría a que se refiere la ley, es la absoluta, es decir, la mitad más uno de los trabajadores de la empresa. La razón del requisito de mayoría estriba en que si bien el derecho de huelga pertenece originalmente a cada trabajador en lo individual, tiene una naturaleza colectiva, por ello su ejercicio requiere de la agrupación de los trabajadores en una coalición mayoritaria, que es la titular del derecho de huelga.

El artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo señala las normas a las cuales debe ajustarse el recuento: "Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

- I.- La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse;
- II.- Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento.
- III.- Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.
- IV.- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y

V.- Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas." (42)

"Normalmente se señala el local de la empresa o establecimiento donde se desempeñan las labores por la proximidad para la concurrencia de los trabajadores. Pero esto no es requisito de la ley, por lo que la Junta esta facultada para señalar otro lugar, teniendo en cuenta las circunstancias conflictivas que pueden darse, para evitar enfrentamientos entre grupos de trabajadores opuestos, inclusive injerencias de personas extrañas al centro de trabajo, debiendo notificarse para conocimiento de los interesados.

Se otorga el derecho de huelga a los trabajadores que concurran al recuento y no a la mayoría de los que prestan sus servicios en la empresa, pudiendo favorecer a minorías activistas.

La finalidad de la fracción III del artículo 931, es tratar de evitar que al estar informada la empresa de la presentación del escrito de emplazamiento, aunque todavía no haya sido notificada, pudiera alterar la mayoría de los trabajadores huelguistas." (43)

"La disposición anticipa maliciosamente cualquier maniobra patronal que le permita obtener informes oficiosos de algún emplazamiento presentado ante la autoridad, antes de su notificación. La experiencia indica que esto es, por otra parte, la normal.

Excluye el derecho de voto a los trabajadores de confianza, de conformidad con lo previsto en el artículo 183. Debe entenderse, sin embargo, que si son los trabajadores de confianza los que plantean la huelga, los demás trabajadores si estarían facultados para recontar.

370. (42) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, MÉXICO 2000, PÁG.

(43) CLIMENT BELTRÁN, JUAN B. "ELEMENTOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", EDITORIAL ESFINGE, MÉXICO 1989, PÁGS. 319 A 321

Las objeciones aun cuando la ley no lo señala así, deben referirse precisamente a las situaciones previstas en las fracciones II y III, pero también, puede tener por objeto determinar que el votante objetado no es, ni ha sido, trabajador de la empresa o establecimiento en huelga." (44)

3.- REQUISITO DE FORMA. El requisito de forma es el pliego de peticiones que se envía al patrón por parte de la clase obrera para que se pueda declarar una huelga. Este requisito esta anunciado en el artículo 920 del ordenamiento laboral y consiste en el escrito que deben dirigir los trabajadores al patrón:

"Artículo 920.- El procedimiento de huelga se iniciará mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I.- Se dirigirá por escrito al patrón y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga.

II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la Autoridad del Trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

III.- El aviso para suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado." (45)

(44) DE BUEN LOZANO, NESTOR "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1998. PÁG. 590.

(45) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, MÉXICO 2000, PÁG. 365.

No hay que confundir el objetivo buscado en el ejercicio del Derecho de Huelga, con las peticiones de los trabajadores, porque éstas transforman las condiciones laborales, es decir, el pliego de peticiones deberá tener un contenido distinto.

De la Cueva señala: "a) Toda petición tiene que dirigirse a alguien, que en caso concreto no puede ser sino el patrón. b) Los emplazantes deben concretar sus peticiones, pues no es posible aceptar o rechazar lo que no se conoce. c) Ya indicamos que la norma a estudio exige se mencione el objeto de la huelga. d) Finalmente el escrito de emplazamiento ha de contener el anuncio de que si no se aceptan las peticiones, se acudirá a la huelga." (46)

Si no se manifiestan claramente las peticiones en el pliego, el conflicto no se resolverá con prontitud, ni gozará el movimiento huelguista de todos los efectos legales. No existe en el Derecho del Trabajo una forma concreta de redactar el pliego de peticiones, pero se acostumbra invocar los fundamentos legales en que se apoyan los requerimientos que tratan los trabajadores de obtener a través de la huelga, esto lo podemos comprobar de acuerdo con lo que nos establece el artículo 687, donde nos manifiesta que las comparecencias, escritos, promociones o alegatos no se exigirá forma determinada pero las partes deberán precisar los puntos petitorios.

El artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción II, indica el plazo que se debe conceder al patrón antes de la declaración de huelga, siendo este inferior de seis días en general, y diez días cuando se trata de servicios públicos. El período puede ser prorrogado por los trabajadores, porque la ley sólo establece un plazo mínimo, en este se puede llegar a un arreglo entre las partes para que así se evite la huelga, que a la postre producirá perjuicios a los interesados, siendo necesario que se de aviso al patrón de la prorroga para que tenga conocimiento de la fecha del estallamiento de huelga.

En los servicios públicos es obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo, plazo que necesariamente se debe de cumplir por ser mandato exigido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123 fracción XVIII.

(46) DE LA CUEVA, MARIO "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", TOMO I, EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1998, PÁG. 616.

Entendemos por servicios públicos aquellos medios satisfacen las necesidades existentes de una sociedad, por ejemplo: Energía eléctrica, transporte, gas, todo tipo de comunicaciones, servicios de limpia, distribución de agua, hospitales, sanitarios, cementerios, artículos de primera necesidad, etcétera.

CLASIFICACION DE LA HUELGA

Expondremos dos tipos de clasificaciones de la huelga: Legal y Doctrinal.

La Clasificación legal la establece el artículo 123 fracción XVIII de la Constitución Federal, los artículos 444, 445, 446 y 459 de la Ley Federal del Trabajo:

CLASIFICACION DE LA HUELGA

- A).- LICITA.
- B).- EXISTENTE.
- C).- INEXISTENTE.
- D).- LICITA.
- E).- JUSTIFICADA.

A) Huelga Lícita.- Definida por el artículo 123 de la Constitución Federal en su fracción XVIII, sólo hace mención al objeto de la huelga, es una definición genérica porque busca el equilibrio entre el capital y trabajo.

B) Huelga Existente.- La Ley preciso en su artículo 444 en lo referente a las huelgas existentes lo siguiente: "Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450." (47). El presente artículo establece los requisitos de fondo que debe tener la huelga.

C) Huelga Inexistente.- Al contrario de lo establecido en el artículo 444, las tres fracciones del artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo señalan los casos en que puede pedirse la inexistencia de la huelga. "La huelga es legalmente inexistente si:

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

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

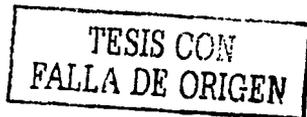
III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452. (actual 920).

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores." (48)

159

(47) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, MÉXICO 2000, PÁG.

(48) OB. CIT., PÁGS. 161 y 162.



Los trabajadores y patrones donde se ha llevado a cabo el estallamiento de huelga, así 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, se expresan en el artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo: "Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

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

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

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

IV.- Dictará las medidas que juzgue conveniente para que pueda reanudarse el trabajo. (49)

D) Huelga Ilícita.- El artículo 445 de nuestra legislación de trabajo señala los dos casos de ilicitud del movimiento huelguístico: "La huelga es ilícita.

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

(49) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, MEXICO 2000, PÁG. 370.

II.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a estallamiento o servicios que dependan del Gobierno. (50)

Cuando la mayoría de los trabajadores huelguistas ejecuten actos violentos, el movimiento deberá declararse ilícito y los responsables han de ser puestos a disposición de la autoridad competente, porque escudándose tras un derecho, se perpetua un delito, el cual deberá sancionarse conforme ala legislación penal correspondiente.

¿Qué sucederá si un cincuenta por ciento de los trabajadores huelguistas realizan actos violentos contra las personas o las propiedades durante la huelga?. La respuesta es que no se considera ilícita la huelga en virtud de faltar el elemento mayoría huelguista, es decir, la mitad mas uno de los trabajadores huelguistas. La carga de la prueba de los actos de violencia cometidos por los trabajadores huelguistas corresponde al patrón o a terceros afectados, lo cual será difícil de demostrar, para el logro de la declaración de ilícito el movimiento, siendo lo anterior totalmente injusto.

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 que la fracción referida se adecua con mejores resultados y mayor efectividad en la ley reglamentaria que rijan las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123 Constitucional, Apartado B.

E) Huelga Justificada.- La ley no 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." (51)

Con la definición anterior entendemos que estaremos en presencia del caso que nos ocupa cuando la parte patronal sea la culpable de haber llevado a los trabajadores a declararle la huelga. La clasificación 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. Estimamos carente de equilibrio que la decisión de someterse al arbitraje sea privativa y potestativa de los trabajadores.

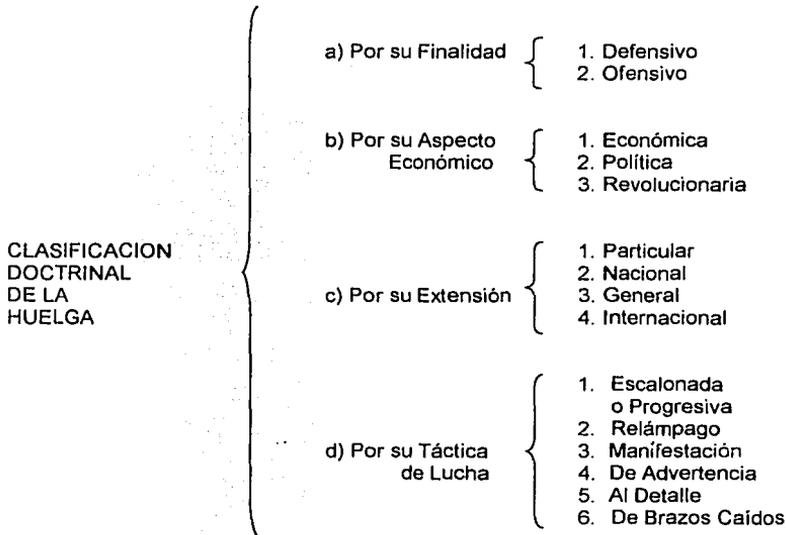
(50) OB. CIT. PÁG. 159.

(51) IBID., PÁG. 159

CLASIFICACION DOCTRINAL.

En la doctrina existen diversas clasificaciones de la huelga, la más completa es recopilada por el maestro Armando Porras y López en su libro "Derecho Procesal del Trabajo", pero casi ninguno de los movimientos huelguísticos que a continuación mencionaremos, esta reglamentado por nuestra Ley Federal del Trabajo.

El maestro Armando Porras y López presenta una clasificación de los movimientos huelguísticos con cuatro subtítulos:



a) **Por su Finalidad.-** Los movimientos de huelga se clasifican en:

1.- **Las Huelgas Defensivas.-** Se caracterizan por la oposición o proposiciones emitidas por el patrón. Es una huelga en defensa de los intereses que pretenden ser vulnerados.

2.- **Las Huelgas Ofensivas.-** estallan con la finalidad de obtener nuevas y mejores condiciones de trabajo.

b) **Por su aspecto Económico.-** Las huelgas pueden ser:

1.- **Huelgas Económicas.-** Son las que tienen por objeto el mejoramiento económico del trabajador. Estimamos que por lo general, la mayoría de los movimientos huelguísticos pretenden de una u otra forma las ventajas de carácter económico para el trabajador.

2.- **Huelga Política.-** Es aquella cuya finalidad es el cambio de régimen político social.

3.- **Huelga Revolucionaria.-** Son aquellas que tienen su inspiración en la teoría marxista.

c) **Por la Extensión del Movimiento.-** Las huelgas se clasifican en:

1.- **Huelgas Particulares.-** Son aquellas que se verifican en un solo centro de trabajo, suelen ser este tipo de huelgas las mas 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.- **Huelga Nacional.-** Se refiere cuando el estallamiento de huelga 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.- Huelga General.- Se paralizan las actividades de un país, es un movimiento totalmente negativo para el país, propicia una situación caótica en todos los aspectos, por este hecho deberán de evitarse este tipo de huelgas.

4.- Huelga Internacional.- Es la que trasciende las fronteras de las naciones, estimamos que prácticamente en la actualidad no se lleva a efecto, en virtud de los intereses propios de cada país.

c) Por la Táctica de Lucha Obrera.- Se consideran las siguientes:

1.- Huelga Escalonada o Progresiva.- Es aquella en que gradualmente o progresivamente un conjunto de sindicatos suspenden sus labores.

2.- Huelga Relámpago.- Finca su fuerza en la presentación improvisada. Consideramos que este tipo de movimientos no es llevada a cabo en nuestro país, en virtud de que no satisface los requisitos que marca la ley, y de iniciarse en esas condiciones será declarada inexistente.

3.- Huelga o Manifestación.- Tiene un tiempo muy breve de duración y su finalidad es demostrar al patrón que los trabajadores están unidos, es una forma de ejercer presión al patrón, puede ser previa la declaración formal del movimiento huelguístico.

4.- Huelga de Advertencia.- Es de breve duración, sirve como amenaza de huelga definitiva en el caso de que el patrón se niegue a satisfacer las peticiones de sus trabajadores.

5.- Huelga al Detalle.- Consiste en el emplazamiento perpetuo de trabajadores, generando grandes pérdidas para el patrón.

6.- Huelga de Brazos Caídos.- Aquella en que se suspenden toda actividad laboral, pero sin abandonar el centro de trabajo.

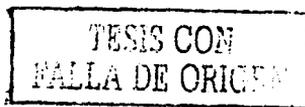
B) GESTACIÓN, PRE-HUELGA, HUELGA, CALIFICACIÓN, IMPUTABILIDAD.

GESTACIÓN.

La Ley Federal del Trabajo no especifica los períodos de la huelga, sólo refiere en términos generales al procedimiento de huelga, el único término que estrictamente utiliza es el de Pre-huelga.

El primer período es llamado de gestación, la coalición de trabajadores constituida o no en sindicato, realiza actos de exclusivo dominio interno, que consiste en el estudio de las condiciones en que prestan el servicio, de los problemas que con este motivo les aquejan y de las posibilidades que tienen de mejorarlas mediante la huelga, todo ello discutido a través de una previa asamblea en la que la mayoría de los trabajadores deciden declarar la huelga, elaborando un escrito petitorio anunciando el objeto de la misma, dirigido al patrón y presentado ante la Junta Competente, consistiendo este en pedir que les satisfagan dichas solicitudes.

El período de gestación tiene la característica exclusiva de que se desarrolla en el seno de la coalición obrera, se inicia desde el preciso momento en que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes. En este período mediante el pliego de peticiones o reclamos se debe manifestar la intención de ir a la huelga, los trabajadores elaboran un pliego de peticiones por escrito, el cual contendrá el propósito de ir a la huelga y especificación del objeto, alguno de los contenidos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.



En la gestación hablamos de todos los preparativos, reuniones, asambleas, votaciones, etcétera, que realizan internamente los sindicatos o la coalición, terminando con la presentación ante la autoridad laboral o política competente, el pliego contendrá el emplazamiento a huelga, para que la Junta o en su caso la autoridad del trabajo o política le corra traslado al patrón, concluyendo la gestación e iniciándose formalmente el período de Pre-huelga.

En la gestación sólo intervienen los trabajadores, pues se desarrolla con independencia de las autoridades laborales y de los patrones, es una etapa unilateral, no produce efectos legales algunos, pues es hasta la presentación del pliego cuando adquiere formalidad, terminando la gestación e iniciando la etapa de pre-huelga.

PRE-HUELGA.

"En la huelga deben distinguirse tres momentos diferentes. El primero, que se inicia con el emplazamiento, constituye una etapa indispensable en la huelga, si ésta ha de ser considerada como un proceso jurídico. En él la autoridad interviene como mediador para hacer llegar al patrón el emplazamiento y como conciliador".(52)

El período de pre-huelga tiene gran importancia, tanto para el patrón como para los trabajadores, ya que su finalidad es la conciliación de los intereses, las autoridades del trabajo procuraran 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.

(52) DE BUEN LOZANO, NESTOR. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1998, PÁG. 577.

"Nos referimos al emplazamiento a huelga, como el aviso que dan los trabajadores al patrono haciéndole saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado, irán a la huelga; y señalamos sus dos elementos esenciales: Las peticiones y el anuncio de que, en su caso, ejercerán el derecho de huelga. Es, por lo tanto, el punto de partida o el inicio del período de pre-huelga." (53)

El emplazamiento deberá ser por escrito y contener las peticiones y el anuncio de que si no son satisfechas se ejercerá el derecho de huelga; entre las formalidades de él emplazamiento veremos que deberá presentarse por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, el original servirá como foja primera del expediente, en tanto la copia deberá entregarse al patrón.

La Constitución Federal en su artículo 17 expresa: "Toda persona tiene derecho a que se le administre justicia por tribunales que estarán expeditos para impartirla en los plazos y términos que fijen las leyes, emitiendo sus resoluciones de manera pronta, completa e imparcial. Su servicio será gratuito, quedando, en consecuencia, prohibidas las costas judiciales..." (54)

Frente a estos los legisladores de 1931 y 1970, propusieron la trascendencia social y económica de la huelga, señalaron términos breves para los actos procesales, además establecieron su incumplimiento como causa de responsabilidad de la autoridad que deba efectuar la notificación, con base en estos principios el artículo 453 de la Ley Federal del Trabajo, determinó que el Presidente de la Junta o la autoridad del trabajo o política ante la presentación del escrito de emplazamiento, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar al patrón la copia del escrito dentro de las veinticuatro horas siguientes a las de su recibo. Una vez recibido por el patrón el escrito de emplazamiento a huelga queda notificado, inicia el período de pre-huelga, que tiene por objeto conciliar a las partes y para ello debe tener lugar una audiencia de avenimiento.

(53) DE LA CUEVA, MARIO "EL NUEVO DERECHO MEXICANO", TOMO II, EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1998, PÁG. 632.

(54) CONSTITUCIÓN POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 2001, PÁG. 9.

Emplazamiento.- Este deberá dirigirse al patrón, contener claramente las peticiones, anunciar el propósito de ir a la huelga, precisar el objeto de la huelga y señalarse el día y hora en que se suspenderán las labores o el término de la pre-huelga; es importante destacar que el emplazamiento deberá presentarse por duplicado ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje pero si la empresa se encuentra en lugar distinto al que resida la Junta el escrito podrá presentarse a la Autoridad jerárquicamente mayor del trabajo, según lo señala la fracción I y II del artículo 920.

Aviso de Suspensión.- Debe hacerse por lo menos seis días antes de la fecha de suspensión y diez días en servicios públicos, entendiéndose como tales; comunicaciones, transportes, gas, energía eléctrica, limpia, aprovechamiento y distribución de agua en poblaciones, sanitarios, hospitales, cementerios y los alimentos cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que este último caso se afecte alguna rama completa del servicio. "Para Maurice Houriou, servicio público es el carácter técnico prestado al público de manera regular y continuada para satisfacer una necesidad pública y por una organización pública." (55)

En las Universidades e Instituciones de Educación Superior Autónomas por ley, el aviso previo también debe ser con diez días de anticipación.

El término debe contar a partir del día y hora en que el patrón sea notificado (Artículo 920, fracción III).

Efectos de Emplazamiento a Huelga.- Obliga al Presidente de la Junta o a la autoridad que recibe el escrito de emplazamiento, bajo su más estricta responsabilidad, a hacer llegar al patrón dentro de las 48 horas siguientes a su recibo. (Artículo 921).

Constituye al patrón, por todo el término del aviso en depositario de la empresa, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo, el depositario infiel incurre en delito de abuso de confianza. (Artículo 921)

(55) BERMÚDEZ CISNEROS, MIGUEL "LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO", EDITORIAL CARDENAS, MÉXICO 1978, PÁG. 368.

A partir de la notificación, debe suspenderse toda ejecución de sentencia y no puede practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa mucho menos secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

1.- Derechos del Trabajador, indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, por el importe hasta de dos años de salarios del trabajador.

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

3.- Cobros de aportaciones del patrón al INFONAVIT.

4.- Créditos Fiscales.

El ejercicio del derecho de huelga, suspende la tramitación de los conflictos de naturaleza económica, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta o la Huelga sea por solidaridad. (Artículo 450, fracción VI y Artículo 448).

Los preceptos anteriores tienen como finalidad proteger y asegurar la situación de los trabajadores, evitando que el patrón oculte o sustraiga los bienes de la empresa, o bien él mismo invente créditos para proceder a la sustracción de los bienes. Sin embargo, estos efectos pueden afectar a las empresas cuando el período de pre-huelga se extiende por mucho tiempo, pues el patrón al ser depositario de los bienes de la empresa no puede disponer de ellos, por esto es criticable la Ley Federal del Trabajo al no señalar un término máximo del período de pre-huelga.

Se ha dicho incluso a este respecto que limitar los derechos de propiedad del patrón sin previa audiencia es violatorio de las garantías consagradas en los artículos 14 y 16 Constitucionales. Le Ley Federal del Trabajo no señala un máximo de tiempo para el período de pre-huelga, por ejemplo un sindicato emplaza a huelga señalando un amplio plazo (semanas o meses) para que estalle, durante todo ese tiempo el patrón no puede disponer de sus bienes pues sufre una limitación en sus derechos de propiedad, y esto resultaría violatorio de las

garantías individuales pues lo único que ha hecho el sindicato es presentar el pliego petitorio señalando la fecha de estallamiento.

La Ley quiso prever que el patrón se declare insolvente para el caso que la huelga resulte imputable a él, pero los legisladores en este sentido sólo pensaron en los patronos abusivos y que actúan de mala fe, no así en los que asumen su responsabilidad, por eso consideramos injusto, debe de existir un plazo máximo debidamente establecido por la ley dentro del período de pre-huelga, y no dejar a la voluntad del sindicato el tiempo en que la empresa esté bajo esa amenaza.

Para asegurar la situación de los trabajadores la ley podría establecer algún tipo de procedimiento similar a un embargo precautorio o el otorgamiento de una fianza por parte de la empresa a los trabajadores. Medidas que en un juicio individual están establecidas por la ley, no así en un juicio colectivo, específicamente en la huelga.

Al no fijarse un plazo máximo y con las consecuencias que trae consigo, pueden ser afectados los derechos de terceros, al establecer la ley la imposibilidad a practicar embargos, aseguramientos o desahucios, pues aunque los derechos de los trabajadores sean preferentes, en el período de pre-huelga se deja a la empresa en manos del sindicato y nadie puede hacer nada al respecto, afectando así a los trabajadores pues por medio del sindicato dilatan el procedimiento.

"En la primera edición de esta obra ponía en tela de juicio la constitucionalidad del artículo 924 en razón de que priva a los acreedores de un derecho sin seguir procedimiento alguno, lo que supone la violación del segundo párrafo del artículo 14 constitucional. También decía que no tenía noticias de que se hubiese planteado algún juicio de amparo en contra del artículo 924. ¡Glorioso empate! En lo primero tenía razón, pero no en lo segundo.

En el informe de la Corte (Presidencial) corresponde al año de 1988, aparece el texto de la tesis 25 de Jurisprudencia aprobada por el Tribunal en Pleno, el día 23 de Junio de 1988, por unanimidad de veintitún votos y en el que se decide, sin lugar a dudas, que el artículo 924 es anticonstitucional. Es el siguiente:

TRABAJO, LEY FEDERAL DE. EL ARTICULO 924 ES VIOLATORIO DE LA GARANTIA DE AUDIENCIA. El párrafo primero del artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo vigente, esencialmente igual al párrafo tercero del artículo 453 anterior, que ordena que a partir del emplazamiento a huelga se suspenda, con

algunas salvedades, la ejecución de sentencia y la práctica de embargos, desahucios y demás diligencias dirigidas en contra del patrón, tiene por finalidad asegurar los derechos que a favor de los trabajadores prevé el artículo 123 Constitucional y evitar que el patrón dilapide, oculte o enajene los bienes de la empresa o establecimiento; pero tal como está redactado, el precepto viola la garantía de audiencia establecida en el artículo 14 Constitucional, al no señalar un procedimiento que dé oportunidad de defensa a aquellos que con tal suspensión puedan ser afectados o privados de sus derechos; máxime que la suspensión puede ser prorrogada indefinidamente y, con ello, en vez de proteger a los trabajadores, la norma protege al patrón propiciando que deje de cumplir con las obligaciones contraídas con otros acreedores, ya que los priva del derecho de ejecutar las sentencias que tengan en contra de aquel o de asegurar sus créditos.

Esta jurisprudencia se estableció basándose en las ejecutorias dictadas en los amparos en revisión 4465/76 (Porfirio Limón Campos); 287/76 (Fructuoso Román Montes de Oca); 4101/77 (Edmundo González Lugo y otro); 6583/86 (Joaquín Rosales Gómez sucesión) y 5074/86 (María Guadalupe García Ochoa viuda de Gutiérrez)." (56)

La Contestación del Patrón.- El patrón deberá contestar el pliego de peticiones, por escrito, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en un término de cuarenta y ocho horas. (Artículo 922)

"Nada se dice en la ley respecto de la rebeldía del patrón. Inclusive en la practica la contestación suele presentarse fuera del término, si es que se presenta. En nuestra opinión la carga de contestar el emplazamiento está prevista en una norma incompleta, sin sanción y, además, incoercible. No obstante, la falta de respuesta patronal debe hacer presumir que no se encuentra imposibilitado para acceder a lo pedido, lo que habrá de influir, en su caso, sobre el resultado del juicio de imputabilidad." (57)

Excepciones al Trámite del Emplazamiento.- No se dará trámite al emplazamiento a huelga en las siguientes circunstancias: Cuando no reúna los requisitos y formalidades de la ley.

(56) DE BUEN LOZANO, NESTOR. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1996, PÁG 581.

(57) OB. CIT. PÁG. 582.

Cuando sea presentado por un sindicato que no sea el titular del contrato colectivo de trabajo.

Cuando se pretende exigir la firma de un contrato colectivo; no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El presidente de la Junta antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento, como obligación debe cerciorarse y ordenar la certificación correspondiente a efecto de verificar si existe un contrato colectivo de trabajo ya depositado, además debe notificar por escrito la resolución al promovente. (Artículo 923)

Audiencia de Avenimiento.- La Junta de Conciliación y Arbitraje debe citar a una audiencia de conciliación en donde procurará sin hacer declaración o calificación de la huelga, la conciliación del conflicto. Esta audiencia sólo podrá diferirse una sola vez y a petición de los trabajadores, dentro del periodo de pre-huelga según lo establece el artículo 926 de la ley aplicable.

La audiencia de avenimiento deberá ajustarse a las siguientes normas:

-Si el patrón opone la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente, si se declara infundada, se continuará con la audiencia.

-Debe observarse las normas relativas al procedimiento que se tramita ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

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

-El presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio que establece la ley para obligar al patrón a concurrir a la audiencia.

La celebración de la audiencia o la incomparecencia del patrón a la misma, no suspenden los efectos del aviso de huelga dada por el sindicato o coalición de trabajadores (Artículo 927)

"El artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo dispone que la audiencia de conciliación únicamente podrá ser diferida por una sola vez, evitando así practicas viciosas en los tribunales con las cuales lo único que se obtiene es el retardo en la impartición de justicia y la acumulación de trabajo innecesario en los órganos jurisdiccionales.

La disposición del artículo 926 ha llevado a algunos comentaristas a pensar que tal disposición tiene como resultado el de evitar las prórrogas sucesivas para el estallamiento de la huelga, porque en la practica habitual de las Juntas, solía acontecer que precisamente en la audiencia de conciliación a que se refiere dicho artículo, las partes generalmente procedían a prorrogar el término de estallamiento, con el fin de continuar las platicas conciliatorias.

Sin embargo, tal criterio no es correcto, ya que por una parte, es derecho inalienable de los trabajadores y no del patrón el de prorrogar la fecha del estallamiento de la huelga, conforme lo establece la fracción III del artículo 920, por otra parte, el artículo 927 en su fracción II sanciona la ausencia de los trabajadores en la audiencia de conciliación con no correr el término para la suspensión de las labores, lo que quiere decir que basta que estos no se presenten a tal audiencia para que no corra el término indicado, no así cuando se trata de la ausencia del patrón respecto a la cual la fracción III de dicho artículo facultaba al presidente de la Junta para utilizar los medios de apremio a fin de asegurar su comparecencia. (58)

Normas Procésales Especiales.- No son aplicables en materia de huelga las reglas generales de notificación y citación, ya que surten sus efectos desde el día y hora en que quedan realizadas. (Artículo 928 fracción II)

En el procedimiento de huelga todos los días son hábiles, la Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto. (Artículo 928 fracción III)

No se podrán admitir más incidentes que el de personalidad que debe promoverse en el escrito de contestación de pliego y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a que tengan conocimiento de la promoción del patrón. (Artículo 928 fracción IV)

(58) CERVANTES CAMPOS, PEDRO. "APUTAMIENTOS PARA UNA TEORIA DEL PROCESO LABORAL". SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, MÉXICO 1981, PÁGS 118 Y 117

Los miembros de la Junta no son denunciables ni recusables. El procedimiento de huelga no puede promoverse cuestión alguna de competencia.

La Junta una vez hecho el emplazamiento debe declararlo de oficio, los trabajadores en el plazo de 24 horas deben designar la Junta competente, conservando su validez las actuaciones que se hubieren realizado; Sin embargo, el término para la suspensión de labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón. (Artículo 928 fracción V)

El presidente de la Junta debe intervenir personalmente en cuestiones y resoluciones de:

- Falta de personalidad.
- Incompetencia.
- Terminación de la huelga.
- Excepciones en el trámite del emplazamiento.
- Trabajos de emergencia.
- Calificación de la huelga.

Trabajos de Emergencia.- los trabajadores huelguistas deben continuar presentando sus servicios en buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, conduciéndolos a su punto de destino en los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, deben continuar atendiendo a los pacientes internados al momento de suspender su trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otros establecimientos, según lo establece el artículo 935.

Antes de la suspensión de labores, la Junta con avenencia de las partes, fijará el número de trabajadores indispensables que deben continuar laborando para que se sigan ejecutando las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinarias, materias primas o la reanudación de los trabajos, la Junta para este efecto, debe ordenar la practica de las diligencias correspondientes. (Artículo 935)

Para el caso de que los huelguistas se nieguen a prestar los servicios de emergencia, el patrón tendrá libertad de utilizar a otros trabajadores y la Junta en caso necesario solicitará el auxilio de la fuerza pública a efecto de que puedan prestarse dichos servicios de emergencia.

HUELGA.

"El período de huelga estallada se inicia en el preciso instante en que se suspenden las labores." (59)

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

Las practicas anteriores son usos y costumbres, siendo el objeto de la primera impedir que los trabajadores disidentes, conocidos como esquirols, rompan el movimiento huelguístico introduciéndose al centro de labores y pretendan continuarlas, ofendiéndose en este modo los derechos de la sociedad, como lo establece la ley laboral en el inciso b, de la fracción II, artículo 4. Por lo que, respecto al uso de la bandera, interpretamos esta costumbre como una manifestación en donde los trabajadores muestran a la sociedad, que ha existido una injusticia en el las relaciones obrero patronales desembocando en el ejercicio del derecho de huelga.

(59) CAVAZOS FLORES, BALTASAR, " 36 LECCIONES DE DERECHO LABORAL", EDITORIAL TRILLAS, MÉXICO 1992, PÁG. 307.

"A veces se confunde el estallamiento de huelga con la colocación de las banderas rojinegras. Estas constituyen un símbolo social y político, pero no jurídico. Por ello no es obligatorio poner las banderas, aun cuando en ocasiones, al concluir el conflicto, las autoridades intervengan para quitar los signos de huelga.

La huelga debe estallar exactamente el día y hora anunciados para tal efecto. Un problema importante deriva del hecho de que, por cualquier motivo, en el momento señalado para que estalle el movimiento, resulte imposible suspender las labores porque estas fueron suspendidas antes, bien por iniciativa del patrón, bien porque la fecha marcada cae en un día festivo o de descanso obligatorio. Cavazos Flores sostiene que "Si el patrón suspende las labores antes del estallamiento se trata de un paro y no de una huelga." (Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y sistematizado. 14 edic. 1985, Pág. 312). Desde luego que no participamos de ese criterio, que de ser correcto haría inútil el derecho de huelga. En realidad estallar la huelga significa no tanto dejar de trabajar como evitar que, a partir de ese momento, se pueda seguir trabajando." (60)

Los efectos de la relación contractual entre los trabajadores y patrón, al sobrevenir la suspensión de labores con motivo de la huelga no fenecen, es decir, la suspensión del trabajo solamente suspende sus efectos mientras subsista la paralización de la empresa. Los derechos y obligaciones emanados de la relación contractual quedan garantizados por su persistencia.

CALIFICACIÓN.

Los movimientos de huelga han de ser calificados por la Junta mediante un procedimiento que por su brevedad y en función a la naturaleza del conflicto se le ha dado el nombre de incidente de Calificación de la huelga.

(60) DE BUEN LOZANO, NESTOR, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1998, PÁGS. 583 Y 584.

La Calificación de la huelga se concreta en verificar si se cumplieron los requisitos de fondo, forma y mayoría, o bien a observar la conducta de los trabajadores huelguistas. La doctrina utiliza frecuentemente el término incidente; incidente de calificación de inexistencia de la huelga e incidente de licitud de la huelga.

"Las huelgas, en teoría pueden ser inexistentes, lícitas o ilícitas. Una huelga es lícita si reúne el requisito de fondo, es decir, si tiene por objeto el equilibrio entre los factores de producción.

Una huelga es existente si reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría, es decir, si tiene por objeto el equilibrio entre los factores de la producción.

Una huelga es inexistente si le faltaron los requisitos de fondo, forma y mayoría, o alguno de ellos.

Una huelga es ilícita si la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades, según nuestra ley, y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno" (61)

El incidente de Calificación de inexistencia tiene su base legal en los artículos 459, 929, 930 y 931 de la Ley Federal del Trabajo. Artículo 459: "La huelga es legalmente inexistente si:

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

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

III.- Ni se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452. (actual 920)

(61) CAVAZOS FLORES, BALTASAR, "38 LECCIONES DE DERECHO LABORAL", EDITORIAL TRILLAS, MÉXICO 1992, PÁG. 30.

No se podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.(62)

Con respecto a la fracción I del artículo 459, la huelga prospera si la mayoría de los trabajadores están de acuerdo con ella, pero dicha mayoría debiera ser considerada previamente a la suspensión del trabajo y no con posterioridad.

Si el movimiento no tiene por objeto alguno de los consignados en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo teóricamente no debe prosperar y debe ser declarada inexistente.

Por lo que se refiere a la fracción III del artículo que nos ocupa, es aceptable que una huelga sea declarada inexistente, al no cumplirse con el requisito de forma. (Artículo 920)

"Se estima que este incidente es lo más importante de todo el procedimiento de huelga porque ahí se pone en juego el derecho de presión para mantener suspendidas las labores, en el cual reside la esencia de la huelga, ya que si se declara existente puede permanecer por tiempo indefinido, sin que haya ninguna instancia de autoridad administrativa o jurisdiccional que pueda intervenir para poner término a la huelga, ya que en México no existe el arbitraje obligatorio". (63)

¿Quién o Quienes pueden solicitar la declaración de inexistencia de una huelga ante la Junta de Conciliación y Arbitraje? El artículo 929.

El artículo 929 proporciona la respuesta a la pregunta planteada con antelación, ya que faculta a los trabajadores y patrones para hacerlo; así como terceros interesados. Estos últimos pueden ser el arrendador del local que ocupa la empresa o establecimiento, un acreedor u otro empresario que tenga relaciones de negocios con el patrón.

(62) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, MÉXICO 2000, PÁGS 181 Y 182.

(63) CLIMENT BELTRÁN, JUAN B., "ELEMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", EDITORIAL ESFINGE, MÉXICO 1989, FÁG. 306.

La solicitud de declaración debe ser planteada dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión de trabajo. En caso que no se lleve a cabo dicha solicitud, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales. (Artículo 929)

Procedimiento de Inexistencia.- "El propósito fundamental es la determinación del cumplimiento o incumplimiento de los requisitos de forma, fondo y mayoría."(64)

La solicitud se presentará por escrito, con copias para las partes. En la misma deben indicarse las causas y los fundamentos legales. No se pueden posteriormente aducirse causas distintas.

La Junta notifica a las partes y señalada fecha de audiencia en la que se oír a las partes, las mismas ofrecerán pruebas, la audiencia deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.

Las pruebas deben referirse a las causas de inexistencia de la solicitud y a efecto de comprobar su interés cuando sea solicitud de los terceros.

Las pruebas se rendirán en la audiencia salvo el recuento de los Trabajadores. En caso excepcional podrá la junta diferir la recepción de las pruebas que por su naturaleza no puedan deshogarse en la audiencia.

La Junta debe resolver dentro de las siguientes 24 horas, la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.

El Recuento.- Si se ofrece la prueba del recuento de los trabajadores, la Junta señalará día y hora en que se deberá efectuar, se tomarán en cuentan únicamente los votos de los trabajadores que concurran al recuento, aclarando que serán considerados trabajadores también los que hayan sido despedidos después de la presentación del emplazamiento, no se computarán los votos de los trabajadores que hayan ingresado a la empresa después de la presentación de escrito de emplazamiento a huelga, las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, deberán hacerse en el mismo acto de la diligencia. La Junta citará a una audiencia de ofrecimiento de pruebas (Artículo 931)

(64) DE BUEN LOZANO, NÉSTOR, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1998, PÁG. 569.

Para que en la práctica se realice un recuento transcurre por lo menos una semana posterior al estallamiento, lo cual es perjudicial para las empresas. Probablemente no sea lo más recomendable un recuento previo, pero consideramos más justo un recuento rápido dentro de las 48 horas siguientes al estallamiento.

Declaración de Inexistencia.- Significa negarle validez jurídica a la suspensión de las labores, con la consecuencia de librar al patrón de responsabilidad en el conflicto y determinar la reanudación de labores.

Las huelgas procedentes serían las que cumplieran con los requisitos de fondo, forma y mayoría. Las improcedentes las que no lo hicieran así. El artículo 932 establece los efectos de la inexistencia de la huelga. "Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I.- Fijará a los trabajadores en término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo.

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

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

IV.- Dictará las medidas que juzgue conveniente para que pueda reanudarse el trabajo." (65)

"No existen recursos en ninguno de los procedimientos laborales, con excepción de la revisión de actos del ejecutor, según se desprende de lo dispuesto en el artículo 848, inclusive. En virtud de ello la resolución que resuelve el incidente podrá ser impugnada sólo mediante juicio de garantías. Por ser un acto ajeno a juicio, debe promoverse amparo indirecto ante un juez de Distrito." (66)

(65) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, MÉXICO 2000, PÁG. 370.

(66) DE BUEN LOZANO, NESTOR, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1998, PÁG. 591.

Incidente de Ilícitud.- La Ley Federal del Trabajo en su artículo 445 nos dice: Una huelga es ilícita cuando la mayoría de los trabajadores huelguistas ejecutan actos violentos contra personas o las propiedades y en caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos servicios que dependan del gobierno. La propia Ley en relación a la calificación del incidente de ilícitud de la huelga dispone: "Artículo 933. En el procedimiento de calificación de ilícitud de la huelga, se observan las normas contenidas en el artículo 930 de esta ley.

Artículo 934. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas." (67)

Entrando al estudio de los artículos antes expresados no se precisa contra que personas o propiedades deben de ejecutarse los actos violentos, pero por lógica debe entenderse que se trata de los relacionados con el patrón, a pesar de que no tenemos conocimiento de que exista algún antecedente en que se haya declarado la ilícitud de una huelga.

Otro punto a destacarse es que la multicitada declaración va en relación con la cantidad de huelguistas que intervienen en los actos violentos, sin importar el daño causado, dichos actos violentos tipifican una responsabilidad penal para sus autores, ya que los actos delictivos de un individuo no comprometen a un tercero.

Los efectos de declaración de ilícitud de la huelga, consistentes en dar por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, es una sanción que debe limitarse a los trabajadores huelguistas que específicamente hayan realizado los actos violentos, porque sería antijurídico aplicar una sanción colectiva, consecuentemente debe individualizarse la responsabilidad de los mismos, pues sería injusto que recayese una sanción tan drástica como la rescisión de la relación laboral en trabajadores que no hayan incurrido en actos violentos.

"Otra cuestión interesante es que no pueda operar el término para promover la ilícitud en la misma forma que para promover la declaración de inexistencia ya que las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, no pueden aplicarse a la promoción de ilícitos, se comentan mucho tiempo después del estallamiento de la huelga.

(67) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, MÉXICO 2000, PÁG.

Por ello, debe considerarse que el término de 72 horas para solicitar la inexistencia es también aplicable en lo conducente para promover la ilicitud, pero computándose a partir de la fecha en que se cometen los actos ilícitos." (68)

IMPUTABILIDAD.

Sólo los trabajadores pueden solicitar la imputabilidad de la huelga al someterse a la decisión que dicte la Junta de Conciliación y Arbitraje, no existe arbitraje obligatorio.

"El patrón no esta obligado a pagar los salarios de los trabajadores correspondientes al periodo de huelga, sino en un solo caso, cuando los motivos de ella le son imputables, el patrón está obligado a pagar los salarios de los trabajadores cuando se vean imposibilitados de trabajar por culpa del patrón.

El término culpa lo tenemos que referir al concepto ordinario. Es decir, el patrón es culpable de la huelga cuando ésta es declarada por haber faltado a las obligaciones que tiene contraídas. En dos casos, por lo menos, puede darse ese incumplimiento: Uno, cuando viola el contrato colectivo de trabajo y la huelga tiene por objeto exigir su cumplimiento y el otro, cuando se niega a establecer condiciones justas de trabajo si lo permiten sus condiciones económicas."(69)

Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. Para el maestro Mario de la Cueva la huelga justificada es: "La justificación de la huelga solamente se conocerá en la resolución que pone fin al conflicto: Así, a ejemplo, si la Junta, decide que existió el incumplimiento del contrato colectivo o que las nuevas condiciones de trabajo exigidas por los trabajadores para ser impuestas como contenido normativo del futuro contrato colectivo eran razonables y justas, lo que conlleva la tesis de que la oposición no fue justificada, deberá declarar que los motivos, esto es, las causas que llevaron a los trabajadores a la huelga, fueron imputables al patrón y lo condenará al pago de los salarios de los días holgados; estaremos en presencia de una huelga justificada." (70)

(68) CLIMENT BELTRÁN, JUAN B. "ELEMENTOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", EDITORIAL ESFINGE, MÉXICO 1969, PÁG. 332.

(69) DE LA CUEVA, MARIO, "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1998, PÁG. 608.

(70) OB. CIT. PÁG. 609.

Si el conflicto de huelga se somete a la decisión de la Junta se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica.

La Junta declarará en el laudo que los motivos son imputables al patrón lo condenará a satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga, con excepción de las huelgas por solidaridad (Artículos 446 y 937)

C) OBJETIVO DE LA HUELGA.

El fin inmediato de la huelga es ejercer presión sobre el patrón a efecto de que acceda a la creación de un orden justo en la empresa.

El objetivo de la huelga en los inicios del movimiento obrero en México era el de la obtención de un salario justo y una jornada de labores más humana siendo que desde que se dio la relación obrero-patronal, el trabajador a sido explotado por los dueños del capital de quienes siempre a recibido malos tratos, jornadas de labor inhumanas y salarios de miseria, en la actualidad el salario sigue siendo insuficiente para satisfacer las necesidades económicas, sociales y culturales del obrero.

El trabajador consideraba el movimiento de huelga, como una forma de presión hacia los dueños del capital, para obtener principalmente mejores salarios, una jornada más acorde a la condición humana, para que con esto asegurar una existencia decorosa.

El artículo 260 de Ley Federal del Trabajo de 1931, disponía en sus cuatro fracciones los objetivos que debería perseguir el ejercicio del derecho de huelga:

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

b) Obtener del patrón una celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

c) Exigir, en su caso, la revisión del contrato colectivo al término del período de su vigencia en los términos y casos de esta ley.

d) Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados y seguir la secuencia en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita.

La industria a evolucionado en cualquiera de sus diferentes actividades pero el objetivo de la huelga sigue siendo la obtención de un salario como primordial punto petitorio, para que el trabajador pueda solucionar las más elementales necesidades como son la casa, la comida y educación para él y su familia; haciéndose extensivo hacia una mejora en las condiciones de trabajo.

Actualmente el objetivo que tiene el derecho de huelga es el que establece el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo:

"Artículo 450. La huelga deberá tener por objeto:

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

II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo del trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo.

III.- Obtener de los patrones la celebración del Contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.

IV.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato -ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

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

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

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis." (71)

(71) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, MÉXICO 2000. PÁGS. 160 Y 161.

La fracción I del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo reproduce a la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional. "Esta finalidad de la huelga aparece repetida en la fracción I del Artículo 450, pero además, en este precepto, se consignan otros objetos específicos. Ha surgido, con motivo de esta curiosa decisión del legislador ordinario, la duda es si el equilibrio entre los factores de la producción es un objeto de huelga diferente de los demás señalados en el artículo 450 o sí, como podría ser la explicación más lógica el desequilibrio deriva de los casos previstos en las demás fracciones del artículo 450 y la repetición de la disposición Constitucional no genera una causa concreta de huelga." (72)

Existen diversos criterios doctrinales en relación con el objetivo de la huelga derivados de la fracción II del artículo 450 de ley que reprodujo el texto de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional apartado A, que dice las huelgas para que sean lícitas deben tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Opiniones afirman que la fracción I del artículo 450 contiene el objetivo genérico, y los restantes del mismo ordenamiento legal se refieren a objetivos específicos, es decir son casos concretos en donde hay un desequilibrio entre los factores de la producción.

La fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo no debe ser uno de los objetos de la huelga, pues de eso se derivan los otros objetos detallados en las siguientes fracciones.

Establecer el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, ha sido la razón de la huelga y en dado caso la finalidad de la misma.

La fracción II del artículo 450 de Ley Laboral, es un caso claro de obtener el equilibrio entre el capital y el trabajo, con la celebración del contrato colectivo y la importancia que tienen en una empresa el establecimiento de estos pactos que van a normar las relaciones entre las dos partes integrantes.

(72) DE BUEN LOZANO, NESTOR, "DERECHO DEL TRABAJO", TOMO II, EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1992, PÁG. 887.

El Contrato Colectivo lo define el artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales deben prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Por su parte el segundo párrafo del artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, señala que si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejecutar el derecho de huelga. La revisión del Contrato Colectivo del Trabajo se justifica con el aumento creciente del desequilibrio que se genera a partir de la fecha de celebración.

Existen sindicatos fantasmas creados por las empresas con complicidad de las Juntas, creando contratos de protección. El doctor Lozaga de la Cueva nos ilustra sobre los contratos de protección: "Son aquellos que celebra el patrón o la empresa con sindicatos blancos o fantasmas, a espaldas de los trabajadores y que se encuentran depositadas en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Y cuando el sindicato de la empresa emplaza a huelga para la celebración del contrato colectivo con la intención de estallar la huelga, la Junta desecha ese pliego de peticiones en razón de que existe un Contrato Colectivo depositado; producto de contubernio de la empresa, los sindicatos fantasmas y las Juntas." (73)

Por su parte la fracción III del artículo 450 de la ley. Es similar a la fracción anterior, esta fracción habla de que para el caso de que los patrones se negasen a revisar el Contrato Ley al término de su vigencia, la coalición podría iniciar un movimiento de huelga y con la ventaja de esperar resultados positivos, toda vez que la causa o motivo de dicho movimiento que genere en huelga, es imputable al patrón al haberse negado a revisar el Contrato Ley.

La Ley define al Contrato Ley como el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades o en todo el territorio nacional.

(73) LOZAGA DE LA CUEVA, OCTAVIO, "ESENCIA, APARIENCIA Y USO DEL DERECHO DEL TRABAJO", EDITADO POR LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA, MÉXICO 1992, PÁGS. 122 Y 123.

Esta fracción puede ser la más compleja, porque intervienen dos o más sindicatos y dos o más establecimientos, resulta difícil unificar criterios o expectativas, pues están de por medio los intereses de muchas personas dentro de un determinado sector laboral.

La fracción IV, podemos decir que fue creada para dar mayor validez y eficacia en la práctica o un Contrato Colectivo de trabajo o un Contrato -ley. Para que surta efectos este objetivo el Contrato Colectivo o el Contrato-ley deben haber sido violados, sin embargo las violaciones de que sean objeto los respectivos contratos para que sean causa que motive una huelga, deben de ser de naturaleza colectiva, pues de lo contrario no sería motivo suficiente para que se ejercite este derecho consagrado a favor de los trabajadores en general y no solo trabajadores en lo individual.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha sostenido el criterio de violación debe ser de carácter colectivo. Este objetivo es un derecho de acción en contra del patrón quien ha incumplido o violado con lo expresamente pactado en el contrato colectivo o contrato-ley, y que trae como consecuencia un agravio directo a los trabajadores porque las condiciones de trabajo pactadas no son respetadas.

La fracción V del precepto legal en estudio establece el caso en que la empresa incumpla con el reparto de utilidades, no obstante que en el ejercicio fiscal se hubiere generado y tendrán los trabajadores la opción de emplazar a huelga.

La fracción antes referida esta redactada en términos tan amplios que parecería que es motivo de huelga cualquier situación de incumplimiento de las disposiciones legales referentes al reparto de utilidades. Si dicho incumplimiento afecta colectivamente los intereses de los trabajadores será suficiente entonces para que haya un motivo que haga procedente la huelga.

Este objetivo podrá invocarse cuando las normas que se hayan incumplido se refieran a los derechos colectivos, pero no es motivo de huelga las violaciones de derechos individuales.

Miguel Ángel Navarro Borrel nos dice: "Si el olvido o la falta del patrón a alguna de sus obligaciones en relación con el reparto de utilidades produce un efecto de desequilibrio entre los dos factores de la producción, será procedente el

planteamiento de la huelga, de lo contrario no, pues debemos siempre correlacionar lo dispuesto en la fracción I, con las siguientes fracciones del artículo 450 que comentamos." (74)

La fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo es denominada por la doctrina como huelga por solidaridad, surge para apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores del mismo precepto.

"Si se intentará encontrar una disposición de corte revolucionario en la Ley Federal del Trabajo, sólo podría invocarse la fracción VI del artículo 450 que establece como objeto de huelga; Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores. En realidad esta norma autoriza la huelga por solidaridad, eminentemente combatida y antecedente directo de la huelga general, que es esencialmente política y antigubernamental. En México la huelga por solidaridad a tenido muy poco uso." (75)

La huelga por solidaridad carece de fundamento alguno y es contraria inclusive al principio de lograr el equilibrio entre los factores de la producción, pues no tiene por objeto resolver un conflicto entre los trabajadores y su patrón derivado del desajuste entre capital y trabajo.

Este objetivo de huelga puede ser tomado como pretexto para crear grandes conflictos en empresas, porque puede transformar un conflicto específico en un general el cual afecte injustificadamente a empresas que nada tienen que ver con el conflicto inicial, pues resulta perjudicial para los trabajadores huelguistas por solidaridad.

En la práctica no es muy común este tipo de huelga, consideramos que esta fracción VI debería derogarse del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, porque no tiene razón de ser, es contraria a la propia Constitución Política en su artículo 123 Apartado A, fracción XVIII, objeto de la huelga.

(74) BORREL NAVARRO, MIGUEL, "ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO". EDITORIAL PAC, MÉXICO 1990, PÁG. 540.

(75) DE BUEN LOZANO NESTOR, "DERECHO DEL TRABAJO", TOMO II, EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1992, PÁG. 894.

La última fracción del artículo 450, es una de las más utilizadas en movimientos de huelga, los salarios contractuales es la parte más importante.

Existe la presunción de un equilibrio en los factores de la producción cuando se revisen los contratos colectivos de trabajo y los contratos-ley, referentes a los salarios por cuota diaria, al hacer las revisiones se tomara en consideración la pérdida del valor adquisitivo, la inflación, con el fin de ajustar y renovar el equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo.

D) EFECTOS JURÍDICOS DE LA HUELGA.

El derecho de huelga cuenta con una combinación e interrelación activa, directa y fundamental de dos elementos a saber:

El primero es la inversión de un capital, sea dinero efectivo o combinado con bienes específicos para la creación de un centro de producción o servicios, un respaldo que aliente la creación de nuevas empresas, que constituya fuentes de trabajo y origine riqueza y bienestar, garantizando su función pero también haciendo efectiva la responsabilidad de esa inversión frente a los trabajadores:

- Propiciar la adquisición de materia que será transformada por el trabajo.
- Proporcionar los elementos e instalaciones para que pueda realizarse el trabajo objeto de la empresa.
- Los costos que significa la acción de planear, desarrollar, administrar y dirigir la producción, mediante los elementos humanos y de las instalaciones para el cumplimiento de esas funciones.

El segundo es la presencia de los trabajadores los cuales conforman otra unidad dinámica, o sea, el factor trabajo cuyo fundamento se deriva de la presencia del hombre y de la dignidad de sus actos.

Este elemento entra en juego en el fenómeno de la huelga requiere de una garantía o respaldo, que inicialmente se da con carga a la inversión:

- La obtención del salario, prestaciones y condiciones de trabajo en general que permitan al trabajador la satisfacción de sus necesidades, las cuales son conocidas desde el momento de su contratación.
- La posibilidad jurídica de suspender temporalmente los trabajos de la empresa y de evitar, si fuere necesaria, la paralización en la función de producción o distribución de servicios de la misma.
- La facultad de asociarse formando el grupo de la mayoría de los trabajadores en una empresa, para constituir un sindicato que pacte con esta las condiciones en que se presten los trabajos.

Estos dos elementos en combinación, la inversión y el factor trabajo deben ser adecuadamente encausados por el derecho positivo derivado del Estado, quien debe dar las normas necesarias para que el trabajador pueda obtener mediante su facultad de no trabajar las peticiones justas que signifiquen modificación en las condiciones de trabajo de la empresa, a fin de que su condición de debilidad económica no sea causa para que se anulen sus derechos.

El estallamiento de la huelga genera consecuencias, es decir, efectos:

1.- Los efectos de la relación laboral, tales como el pago de salarios, es decir, la falta de aportación de los elementos económicos indispensables para el sostenimiento de la familia del trabajador.

2.- Ausencia de los productos, satisfactores o distribución de un servicio a que se dedica la empresa, con la lesión en la función que en tal sentido representa para el mercado consumidor.

3.- La paralización de las operaciones económicas de la empresa como proveedores, empresas subsidiarias o correlacionadas en la producción, paralización de los pagos a los mismos y daño a los aspectos de la solidaridad de organización social en la que la empresa en huelga participaba de manera activa.

4.- La falta de aportación en el pago de Impuestos, Seguro Social, INFONAVIT y las demás erogaciones a que se esta obligando la empresa, con motivo de su funcionamiento normal.

5.- La presencia del desempleo, que puede llegar a límites de vagancia o mal vivencia de los trabajadores y sus familias.

6.- El debilitamiento necesario gradual de los soportes de la economía nacional, dependiendo de la importancia que en los puntos anteriores representa la empresa cuya huelga haya estallado.

CAPITULO III TERMINACIÓN DE LA HUELGA

A) TERMINACIÓN DE LA HUELGA POR DECLARACIÓN DE ILICITUD.

En este capitulo analizaremos como puede terminar una huelga en nuestro país. La primera forma de terminación es por declaración de ilicitud. El artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo expresa "La huelga es ilícita:

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

II.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno." (76)

"En la Enciclopedia jurídica italiana se ofrece el concepto siguiente de la ilicitud:

El concepto de ilicitud equivale al de violación de un mandamiento o de una prohibición. Y puesto que los mandamientos y prohibiciones se refieren a los actos humanos, lo ilícito es predicable del acto humano cumplido con violación de una regla de conducta.

La noción redactada para la Enciclopedia por Pietro Trimarchi nos parece aplicable literalmente a cualquier ordenamiento jurídico. Por lo tanto, podemos decir, con una formula tradicional, que en el reino del derecho, lo ilícito es lo contrario a las normas jurídicas." (77)

(76) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, MÉXICO 2000.

(77) DE LA CUEVA, MARIO. "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1998, PÁG. 603.

En la Ley Federal del Trabajo en su artículo 445 fracción I, declara que las huelgas son ilícitas, cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades. Esta fracción induce a error, pues no especifica a que clase de personas o propiedades se refiere.

La misma fracción manifiesta por otra parte, que los actos violentos sean ejecutados por la mayoría de los trabajadores, para que la huelga pueda ser considerada como ilícita.

"Se controvierte el principio de derecho penal que establece que "A mayor daño, mayor pena", pues muy bien puede darse el caso de que cinco o diez trabajadores de un Sindicato de veinte obreros llegaren a matar durante la huelga a la esposa del patrón, y sin embargo no sería ilícita, más sin en cambio, si once trabajadores de dicho Sindicato llegaran a quebrar los lentes del patrón, el movimiento tendría que ser considerado como ilícito.

Por lo demás, la licitud o ilicitud de un acto, no deviene del número de personas que lo lleven acabo, sino de la naturaleza misma del propio acto, si un acto se considera ilícito, seguirá siéndolo así, independientemente de que lo realice una sola persona o varias." (78)

El procedimiento para declarar la huelga ilícita lo ordena el artículo 933 de la Ley Laboral, el mismo que se utiliza respecto de la inexistencia. En cambio los efectos de la declaración de ilicitud son diferentes: Las relaciones de trabajo de los huelguistas deberán darse por terminadas como lo dispone el artículo 934. Entendiéndose que dicho movimiento de huelga termina con la declaración de la Junta al expresar que la huelga es ilícita.

B) TERMINACIÓN DE LA HUELGA POR DECLARACIÓN DE INEXISTENCIA

"Huelga legalmente existente es la suspensión de labores efectuada por la mayoría obrera previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos. Huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones enumeradas." (79)

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 459 expresa las causas de inexistencia de la huelga: "La huelga es legalmente inexistente si:

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

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

III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452 (actual 920).

No se podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores." (80)

La huelga es inexistente si le faltaron los requisitos de fondo, forma o mayoría, o alguno de ellos.

"Artículo 929.- Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.

(79) DE LA CUEVA, MARIO "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1998, PÁGS. 602 Y 603.

(80) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, MÉXICO 2000, PÁG. 161.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales."(81)

El precepto anterior expresa que declaración de inexistencia de huelga puede ser solicitada:

a).- Por los trabajadores de la empresa o establecimiento afectado, entendiéndose por estos aquellos quienes no estuvieron de acuerdo, ni mucho menos intervinieron en el conflicto, así como los trabajadores de confianza.

b).- Los patrones de la empresa o establecimiento afectado, entendiéndose a estos como las personas propietarias de la fuente de trabajo, a quienes principalmente no les conviene el estallamiento de la huelga porque las consecuencias del mismo pueden ser de pérdidas económicas de gran magnitud e inclusive puede llegar a terminar con la fuente de trabajo, por ejemplo compromisos contraídos en la entrega de pedidos solicitados que en caso de no cubrirse pueden derivar en la pérdida del cliente, el pago de créditos contraídos en el desempeño y función de la fuente de empleo y que al no cubrirlos oportunamente generaría más interés y pérdidas en perjuicio del patrón o propietario de la fuente de empleo.

c) .- Los terceros interesados entendiéndose por estos a las personas ajenas a la fuente de trabajo o establecimiento que se haya en conflicto, pero que ven afectados de una u otra forma y que pueden ser clientes en espera de algún pedido o acreedores del patrón afectados en su pago.

El artículo de referencia estipula que la solicitud de inexistencia, deberá ser solicitada dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, asimismo establece si no se solicita dentro de las setenta y dos horas será considera existente para todo los efectos legales.

El término mencionado se vence al no presentarse ninguna solicitud por parte de aquellos que pudieron solicitar la declaración de inexistencia, será considera huelga existente pudiendo iniciar el procedimiento de imputabilidad.

(81) OB. CIT. PÁGS. 368 Y 369.

El procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se establece en el artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo: "En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se observaran las siguientes normas:

I.- La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentara por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones empleados y de los Sindicatos o Coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicaran las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia.

II.- La Junta correrá traslado de la solicitud y oír a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.

III.- Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados.

IV.- Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en caso excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.

V.- Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.

VI.- Para la resolución de inexistencia se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. La resolución se dictará por los que concurren y, en caso de empate, se sumaran al del Presidente los votos de los ausentes. (82)

Encontramos en el artículo antes referido, como prueba el recuento de los trabajadores, por lo cual la Junta señalará el día y hora en que deberá celebrarse el recuento de trabajadores, y en donde computarán los votos de los trabajadores pero no el voto de los trabajadores de confianza ni de los que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha en que se presentó el escrito de emplazamiento, pero serán tomados en cuenta el voto de los trabajadores que hubiesen sido despedidos después de la fecha de presentación del emplazamiento.

Se tomarán en cuenta los votos de los trabajadores que estén presentes en el recuento y en el caso de que los mismos realicen objeciones en dicha diligencia, la Junta señalará fecha para una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

El fin del procedimiento de inexistencia de huelga es el cumplimiento o incumplimiento de los requisitos de forma, fondo y mayoría, para determinar la Junta su existencia o inexistencia.

"La ley considera a la huelga como una situación inconveniente, por lo que ordena resolver el incidente, en el término de las veinticuatro horas siguientes a la conclusión de la recepción de las pruebas. La realidad comprueba dramáticamente que esta disposición no se cumple en absoluto.

Para la resolución de inexistencia debe de citarse a los representantes de los trabajadores y de los patrones" (83)

En el caso de que la Junta declare la inexistencia de la huelga, fijará a los trabajadores el término de veinticuatro horas, para regresar a su trabajo y de no acatarlo, se declaran por concluidas las relaciones de trabajo, la no responsabilidad del patrón, la posibilidad de contratar a otros trabajadores y dictar las medidas convenientes para reanudar el trabajo.

"Artículo 932.- Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

(83) DE BUEN LOZANO, NESTOR. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1998. PÁG

I. Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo.

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

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

IV. Dictará las medidas que juzgue conveniente para que pueda reanudarse el trabajo": (84)

Un punto de gran interés, es la forma de terminación de la huelga inexistente, y la forma de terminar la huelga ilícita, a los trabajadores participantes en al huelga inexistente se les concede un término de veinticuatro horas para que regresen a trabajar, a diferencia de los trabajadores que intervinieron en una huelga ilícita porque a estos se les terminan las relaciones de trabajo sin responsabilidad alguna para el patrón.

(84) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. MÉXICO 2000. PÁG 370.

C) TERMINACIÓN DE LA HUELGA POR LO DISPUESTO EN EL ARTÍCULO 469 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

"Entendemos por terminación de la huelga el acto de voluntad, bilateral o unilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que resuelva el fondo del conflicto. De esta definición se infiere que son dos los sistemas que conducen a la terminación de la huelga: El primero es el acuerdo de los trabajadores y de los patrones, que puede ser directo o mediante el laudo dictado por él árbitro o árbitros que libremente elijan las partes, y el allanamiento del patrón a las peticiones de los trabajadores, mientras el segundo es el laudo que dicte la junta a través del procedimiento de trabajo correspondiente a la naturaleza del conflicto, si los trabajadores huelguistas sometieron el conflicto a su decisión.

La terminación plantea el problema de la justificación o injustificación de la huelga, esto es, si son justificadas las peticiones de los trabajadores en relación con las causales de huelga previstas en la fracción XVIII del Artículo 123 y en el 450 de la Ley." (85)

La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 203 consideraba lo siguiente:

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

- II. Por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes.

- III. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

(85) DE LA CUEVA, MARIO. "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", EDITORIAL PORRUA. MÉXICO 1998. PÁG. 666.

Esta disposición con ciertas variaciones terminológicas y con la creación de una nueva fracción pasó a ser el actual artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 469 expresa cuatro formas por las cuales puede terminar la huelga; "La huelga terminará:

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 hubiese 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." (86)

I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones. Implica que los trabajadores y los patrones solucionen amistosamente el conflicto de huelga, llegando a un arreglo la mayoría de los trabajadores huelguistas con el patrón.

Siendo el convenio referido la fórmula más idónea y típica de solucionar el conflicto, se realizan concesiones mutuas, es decir, una transacción que resuelve la huelga sin intervención de la autoridad, integrándose con un desistimiento y allanamiento parciales.

El convenio cambia las normas que rigen las condiciones de trabajo en la empresa adquiriendo ejecutividad al ratificarse ante las Juntas, debiendo expresar con claridad las estipulaciones para hacerlo realmente efectivo, el convenio variará según la naturaleza de las prestaciones exigidas en el pliego de peticiones que dio origen al movimiento de huelga y que naturalmente deben ser las mencionadas en el artículo 450 de la Ley Laboral.

"La Ley no condiciona, en modo alguno, los posibles arreglos. Entendiéndose que se trata de situaciones de índole colectiva y no podrán afectarse con arreglos, los derechos individuales de determinados trabajadores."
(87)

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. En esta fracción encontramos la única causa de terminación que depende de la voluntad del patrón, aceptando el pliego de peticiones prestado por los trabajadores.

Si el patrón se allana, deberá de satisfacer las peticiones de los trabajadores de forma efectiva, y si el allanamiento es posterior al estallido de la huelga estará obligado a cubrir todos los salarios caídos.

"El allanamiento queda sujeto a determinadas condiciones, si se trata de una petición respecto de obligaciones incumplidas, será necesario poner en juego los elementos para cumplirlas. La consignación en pago de lo debido ante la Autoridad Laboral, a disposición del sindicato podría ser un medio. Se trata de la fijación de nuevas condiciones de trabajo, el patrón habrá de hacer constar su aceptación expresa. Todo ello deberá ir acompañado del pago de los salarios caídos." (88)

Si la autoridad laboral estima que se cumplieron satisfactoriamente las peticiones dará por terminada la huelga, incluso si el sindicato huelguista no esta de acuerdo. Concluimos que el allanamiento debe darse acreditando la satisfacción efectiva de las peticiones y no en forma simplemente declarativa, no puede ser la simple aceptación sino que debe darse un cumplimiento real y prácticamente efectivo a las pretensiones, por que de lo contrario se trataría de un allanamiento teórico.

(87) DE BUEN LOZANO, NESTOR. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1996, PÁG. 594.

(88) OB. CIT. PÁG. 594.

El allanamiento es un reconocimiento a lo pretendido por los obreros, no debe ser parcial sino total, porque otorga una solución íntegra al conflicto. Es poco usual que se produzca el allanamiento y es mucho más frecuente el convenio entre las partes en conflicto.

III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes. Consiste en la capacidad de los trabajadores y patrones para ser la libre elección del árbitro a quien someterán sus diferencias. Una vez que las partes de común acuerdo elijan dicho árbitro, este procederá a dictar la resolución del caso sometido a su conocimiento. El cual para dictarla podrá valerse de las investigaciones probatorias que estime necesarias y así dictar su fallo en el sentido de la Justicia.

En dichos arbitrajes no se requiere reglas legales especiales pero es necesario un compromiso previo arbitral sancionado por la autoridad laboral, también se debe cuidar que no violen los derechos de los trabajadores respetando lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 34.- En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I.- Regirán únicamente para el futuro por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas.

II.- No podrán referirse a los trabajadores individualmente determinados.

III.- Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437." (89)

Algunos autores y nosotros coincidimos con ellos, al afirmar que los árbitros privados están investidos de autoridad jurisdiccional, pues de lo contrario carecería de eficacia y obligatoriedad el laudo arbitral privado. Otros procesalistas sostienen que la jurisdicción es un atributo exclusivo del Estado, pero se les contraponen que los árbitros designados por los patrones y trabajadores cumplen con una verdadera función jurisdiccional que se equipara a la de un juzgador.

La ejecución del laudo arbitral privado en caso de incumplimiento, la realizan los Presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión. Esta fracción nos habla de la facultad unilateral de los trabajadores huelguistas para someter el conflicto a la decisión de la Junta.

Una huelga puede ser declarada existente y no ser imputable al patrón, puesto que dicha declaración no prejuzga sobre su justificación, en virtud de que pudo haberse cumplido con los requisitos de forma, fondo y mayoría, pero los trabajadores huelguistas pudieron exigir prestaciones en forma exagerada o imposibles de cumplir. El sometimiento de los trabajadores al laudo arbitral de la Junta, plantea la imputabilidad de la huelga, tocando el fondo del conflicto y buscando la justificación de las peticiones de los huelguistas con relación a las causas del conflicto.

La Junta resolverá el conflicto, motivo de la huelga, en cuanto al fondo del asunto tomando en consideración lo establecido en los artículos 446 y 937 de la Ley Federal del Trabajo.

"Artículo 446.- Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

Artículo 937.- Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica según el caso.

Si la Junta declara en el faudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a este a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI de esta Ley." (90)

Existen dos procedimientos distintos, si se trata del cumplimiento o interpretación del contrato colectivo de trabajo, del contrato-ley o de las disposiciones relativas a participación de utilidades, la vía será la ordinaria (Artículos 870 al 891), en cambio si se trata de un conflicto de naturaleza económica, esto es, cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo, se seguirá el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica (Artículos 900 al 919).

"En México el arbitraje es obligatorio para los patrones y potestativo para los trabajadores, es decir, los únicos que pueden solicitar la imputabilidad de la huelga son los trabajadores y nunca los patrones. Por lo tanto, si estalla una huelga y el sindicato no pide su calificación de imputabilidad, la misma quedará en suspenso por tiempo indefinido. En la práctica dicho derecho generalmente opera en contra de los propios trabajadores, que indiscutiblemente son los mas afectados con los movimientos de huelga que se eternizan.

Se hace necesario un estudio de las ventajas y los inconvenientes que otorgan facultades a las empresas para que pudieran solicitar la calificación de las huelgas o si de oficio las Juntas pudieran avocarse al fondo de las mismas, en un arbitraje obligatorio, al percatarse que las partes no se ponen de acuerdo en determinado plazo." (91)

Los trabajadores pueden ejercer el derecho de huelga en forma amplia y sin más limitaciones que las impuestas por la ley, sin que estén obligados a someter la huelga al arbitraje de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

(90) LEY FEDERAL DEL TRABAJO, SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, MÉXICO 2000, PÁG. 371.

(91) CAVAZOS FLORES, BALTASAR, "NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA", EDITORIAL TRILLAS, MÉXICO 1992, PÁG. 509.

Han existido intentos de arbitraje obligatorio en la historia del Derecho del Trabajo. El veintiocho de Septiembre de 1916, el diputado Macías en su discurso ante la Asamblea Constituyente de Querétaro, arrojó una tremenda confusión y provocó una fuerte corriente a favor de un arbitraje obligatorio.

Promulgada La Constitución de los Estados Unidos Mexicanos en el año de 1917, se expidieron las leyes locales del trabajo, iniciando el Estado de Veracruz en Enero de 1918. A partir de entonces afloró la tendencia, más o menos expresa o tácita hacia el arbitraje obligatorio de las huelgas, pero se manifestó más el arbitraje obligatorio en el proyecto Portes Gil, que fue enviado a las cámaras en el año de 1929 y retirado por la oposición del movimiento obrero. El proyecto de la Secretaría de la Industria de 1931 antecedente efectivo de la ley laboral de ese mismo año, rechazaba el arbitraje obligatorio.

La resolución que dicta la Junta en el llamado incidente de inexistencia de huelga, no se puede considerar como el arbitraje de fondo del conflicto, porque sólo se concreta a constatar formalmente los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Dentro de nuestro sistema jurídico procesal, se concluye que de oficio, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden resolver el fondo del conflicto y ello porque nuestros Tribunales solo pueden actuar a petición de parte.

El problema es la incertidumbre de la huelga, al prolongarse por demasiado tiempo, sin que los trabajadores huelguistas ejerciten la acción para que se arbitre el fondo del conflicto en los términos de la fracción IV del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo.

Existe la posibilidad de terminar el movimiento de huelga por el desistimiento del sindicato o coalición de trabajadores huelguistas. La conclusión de la huelga supone la decisión de volver al trabajo y que al patrón tome posesión de la empresa y reanude sus actividades. Aparentemente no bastaría la sola conducta de los huelguistas, sino que sería necesaria la del patrón.

"El problema específico consiste en si el desistimiento de los huelguistas es suficiente o si es necesaria, además la conformidad del patrón.

En mi concepto no es necesaria. Podría invocarse, en apoyo de esa opinión, los siguientes argumentos:

a) La huelga no es juicio, aunque sea un procedimiento. Por ello no le son aplicables las reglas de los juicios.

b) La huelga es un medio lícito de presión. Resultaría absolutamente contrario a su naturaleza que siendo un medio de presión, se requiera de la conformidad del patrón para que pudiera cesar.

c) La huelga es un derecho de los trabajadores. Debe considerarse que por voluntad del patrón deberá subsistir el derecho de huelga, es tanto como desvirtuar el sentido de la fracción XVII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional, que califica a la huelga como un derecho de los obreros." (92)

(92) DE BUEN LOZANO, NESTOR, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO", EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1998, PÁG. 597.

CAPITULO IV. PROBLEMÁTICA JURÍDICA DE LA TERMINACIÓN DE LA HUELGA DE CONFORMIDAD CON LO DISPUESTO EN LA FRACCION IV DEL ARTICULO 469 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

A) EXPOSICIÓN DE LA TERMINACION DE HUELGA CONFORME A LA FRACCION IV DEL ARTICULO 469 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La última fracción del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, señala como forma de terminación de la huelga, el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores sometieron el conflicto a su decisión, debiéndose entenderse esté como arbitraje obligatorio de las partes, al no haber llegado a algún acuerdo en el conflicto planteado y no haber designado arbitro para resolver el conflicto de huelga. "Artículo 469.- La huelga terminará:

IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión". (93)

Las diferencias suscitadas entre las partes en un conflicto de huelga sometidas a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje Competente representan seguridad jurídica para obtener una resolución apegada a derecho.

(93) LEY FEDERAL DEL TRABAJO. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL, MÉXICO 2000. PÁGS. 162 Y 163.

Se establecen dos procedimientos distintos. Si se trata, simplemente del cumplimiento o interpretación del contrato colectivo de trabajo, del contrato-ley o de las disposiciones relativas a participación de utilidades, la vía será la ordinaria (artículo 870 y ss.). Si se trata, por el contrario, de un conflicto de naturaleza económica, esto es, cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo, como sostiene Cavazos Flores (Nueva Ley ..., p.315), seguirá el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica (artículos 937), previsto en los artículos 900 a 919 inclusive"(94)

Los laudos que emita la Junta deben cumplirse por los trabajadores huelguistas y el patrón en caso de incumplimiento a dichos laudos deberán atenerse a lo dispuesto por la fracción XXI, del artículo 123 Constitucional, que a la letra dice "Fracción XXI.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que el resulte del conflicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuere de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo"(95)

Si el laudo dictado por la Autoridad es contraria a los intereses de los trabajadores huelguistas, les fija el plazo de 24 horas para que se reintegren a sus labores con el apercibimiento que de no hacerlo así, el patrón podrá contratar nuevos obreros para la fuentes de trabajo.

Aquellos trabajadores que no se presentaran dentro del término concedido, podrán hacerlo con posterioridad si justifican su ausencia a la reanudación de la fuente de trabajo, pero si no justifican su ausencia sus labores se darán por terminadas así como las relaciones individuales de trabajo.

La Junta resolverá sobre las prestaciones exigidas en el pliego de peticiones, es decir, el conflicto motivo de la huelga en cuanto al fondo, tal solución plantea el problema apasionado del arbitraje obligatorio.

(94) DE BUEN LOZANO, NESTOR. "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO, EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1998, PÁGS. 595 Y 596.

(95) CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 2001, PÁG.

El tema del presente trabajo es llamado arbitraje obligatorio de la huelga, llevado a cabo por la Junta de Conciliación y Arbitraje Competente.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dicho en ejecutorias como en la que a continuación mencionamos: "La huelga es un derecho reconocido a los obreros por la Carta Fundamental de la República. En estas condiciones, es evidente que los trabajadores pueden ejercer ese derecho en forma amplia y sin más limitaciones que las impuestas por la ley, sin que estén obligados a someter la huelga al arbitraje de los Tribunales de Trabajo, porque esto implicaría una restricción a este derecho que no está contenido en el artículo 123, ni en su ley reglamentaria". Toca 5851/35 Rafael Trejo, Resuelto el 11 de marzo de 1936.

En la legislación laboral de nuestro país a existido el arbitraje obligatorio, la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz, posterior a la Constitución de 1917 estableció claramente el arbitraje obligatorio en sus artículos 160 fracción III y artículo 204: " Artículo 160, fracción III: La huelga termina en virtud del laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 204.- Tanto las Juntas Municipales, como la central en sus respectivos casos, procederán a solucionar el conflicto que haya originado la huelga, en la forma que indica esta ley para todos los conflictos: por vía de conciliación primeramente, y de arbitraje cuando deba tener lugar". (96)

La Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas expresa el arbitraje obligatorio a través de las Juntas: "Artículo 204, fracción III; La huelga terminará por laudo que pronuncie la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 354: En caso de huelga, La Junta Central de Conciliación y Arbitraje puede proceder, de oficio, aunque una de las partes o ambas no hayan sometido el caso a su consideración, y cuando a juicio de la misma Junta y por razones de interés social proceda la rápida solución del conflicto" (97)

(96) DE LA CUEVA, MARIO, "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", TOMO II, EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1998, PÁG. 670.

(97) OB. CIT., PÁG. 670.

Asimismo el proyecto de Portes Gil estableció en lo referente a huelga, que una vez declarada debían las Juntas de Conciliación y Arbitraje decidir el conflicto en cuanto al fondo, en caso de no aceptar el laudo los patrones o trabajadores en acatamiento de la fracción XXI del artículo 123 Constitucional, es decir, los trabajadores huelguistas que no cumplan con el laudo terminara sus contratos de trabajo y si la negativa era de los patrones, condenarlos al pago de las correspondientes indemnizaciones.

El tema del arbitraje obligatorio de las huelgas fue discutido en el Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial en el Distrito Federal del 18 al 23 de agosto de 1934. El sector empresarial propuso la reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Una de estas propuestas era el arbitraje obligatorio a solicitud de los trabajadores o de los patrones: "La huelga termina por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, en el expediente que se inicie con la demanda de cualquiera de las partes en conflicto".(98)

En la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo de 1970 se manifestó: "En armonía con la Constitución, establece que el arbitraje de un conflicto afectado por una huelga, solo puede llevarse a cabo a solicitud de los trabajadores ante la junta de conciliación y arbitraje, o por convenios entre los mismos trabajadores y el patrono, en los que se designe algún árbitro.

Esas palabras justifican la nueva redacción de la fracción IV del art. 469." (99)

En la practica la huelga se prolonga volviéndose indefinida, toda vez que solo pueden solicitar la imputabilidad de la huelga los trabajadores, en México el arbitraje es potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones. El problema consiste en la no conclusión de la huelga por alguno de los medios previstos en el artículo 469 de la Ley Laboral, porque los trabajadores huelguistas no ejercitan la acción para que se arbitre el fondo del conflicto a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje Competente.

(98) DE LA CUEVA, MARIO. "EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO", TOMO II, EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1998. PÁG. 677.

(99) OB. CIT. PÁG. 678.

La huelga es un derecho reconocido en nuestra Constitución, que es calificada como existente y lícita, pero no puede permanecer indefinida porque afecta los propios intereses de los trabajadores.

A continuación identificaremos las limitaciones jurídicas de la fracción IV del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo; El lapso que transcurre desde que fue declarado existente el movimiento de huelga, hasta el que se da por terminado el conflicto es indeterminable, una huelga puede durar algunos minutos, o puede suceder que no termine sino hasta pasados algunos años. Durante este transcurso de tiempo los trabajadores no perciben salario, la ayuda que les pueden prestar otras organizaciones obreras mientras estén en pie de huelga será mínima. Los trabajadores difícilmente tendrán ahorrado alguna cantidad de dinero.

La mayoría de los trabajadores huelguistas son jefes de familia tienen mayor necesidad de trabajar que los que no lo son, por el simple hecho de tener mayores compromisos, y por lo mismo, más necesidades, estos trabajadores no estarán conformes con que se prolongue el movimiento, debido a sus necesidades y edad. Pues bien sabemos que no es lo mismo soportar una huelga a los veinticinco años que a los sesenta; El hombre de edad madura, por regla general, quiere vivir sus últimos años de vida con tranquilidad, sus ideas ya las tiene formadas desde hace tiempo, difícilmente serán iguales a los de los hombres jóvenes.

El perjuicio más grande que reporta una huelga interminable es el fin de la fuente de trabajo. ¿En este caso que sucede con los trabajadores?. Se agrava la situación de estos, ya que muchos de sus miembros se quedaran sin ocupación, lo que tarde o temprano acarreará grandes perjuicios, debido a que se puede suscitar una competencia sin limite entre la clase obrera. Además de que es tan grande la complejidad de nuestro núcleo social y se refleja con daños y perjuicios a todas las capas sociales, lo que traerá necesariamente como consecuencia que día a día la vida se haga más difícil para todos, pero principalmente para los más débiles y entre estos se encuentran nuestros trabajadores.

Por lo que se refiere a la situación del dueño de la fabrica durante la huelga y después de ella, diremos en general, que su situación es difícil pero nunca comparable con la precaria situación del trabajador huelguista. Mientras dure la huelga el patrón no seguirá lucrando pero no sufre privaciones, toda vez que mientras los obreros se mueren de hambre él empieza a ser uso del dinero depositado en sus cuentas bancarias, el patrón tiene su libreta de cheques para ser uso de ella en casos como la huelga.

El pequeño empresario indudablemente se perjudica tanto o más que los trabajadores con motivo de una huelga prolongada, su pequeño patrimonio desaparece y por lo mismo queda en una situación angustiosa, es indebido porque este pequeño empresario, ha sido y sigue siendo un trabajador, la única culpa que tuvo es la de ser razonable, ahorrar dinero y tener ambiciones para que los suyos vivieran como individuos.

Podemos afirmar que en los conflictos de huelga los que llevan la peor parte son los trabajadores, excepto cuando la huelga haya sido decretada contra un pequeño empresario, en cuyo caso habrá perdidas para ambas partes.

No habiendo una conciencia de los trabajadores y teniendo una necesidad debido a la falta de salario, no apoyaran el movimiento, sino por el contrario buscarán todos los medios posibles que estén a su alcance para solucionar el conflicto, llegando quizá a la lucha en contra de sus propios hermanos de clase, tachando a estos de criminales por haberles quitado el pan a sus hijos. Lo dicho en vez de fomentar la unión de clase obrera, los divide.

El pueblo mexicano fue víctima de privaciones durante el lapso que duro la huelga, no vera con agrado las conquistas que lograron determinados trabajadores a su costa, y en vez de ser amigos de los obreros quizá se convierta en su enemigo.

A todo lo que me he referido, como se aprecia, en lugar de beneficiar a los trabajadores huelguistas le perjudica limitando su derecho consagrado en el artículo 5 y 123 Constitucional, y el artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo.

Si analizamos nuestra constitución en materia laboral, apreciamos en toda ella una protección a la clase trabajadora, en la mayoría de sus preceptos tiende a elevar las condiciones de vida de los obreros, pero el legislador se equivoco al imaginarse que la clase trabajadora podía soportar privaciones en una huelga larga.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

B) PROPUESTA PARA ANEXAR LA FRACCION V AL ARTÍCULO 469 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La huelga es el arma más fuerte y poderosa de la masa obrera, y por lo mismo ha sido más benéfica que perjudicial para la clase trabajadora, con ella se han logrado muchas victorias, el capital siempre se ha mostrado temeroso de ella y de sus manifestaciones.

En la actualidad queremos que coexistan arbitraje obligatorio y huelga, porque el nivel económico del trabajador no le permite luchar contra el patrón, los provechos que logran los obreros de este derecho son mínimos en comparación con lo que debían de ser.

Creo sinceramente en el beneficio de los trabajadores, si coexistieran huelga y arbitraje obligatorio en el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo. La propuesta esencial del presente trabajo es anexar la fracción V al artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, la cual contendrá el arbitraje obligatorio a través de la Junta de Conciliación y Arbitraje Competente. Para corroborar lo dicho, tendré que analizar la situación del trabajador mexicano y la del patrón cuando se suscite un conflicto de huelga, lo que paso a ser a continuación:

El salario que recibe el trabajador mexicano por el desempeño de su labor, es un salario de hambre, apenas le sirve para satisfacer sus necesidades más apremiantes, solamente se toma en cuenta el presente, esto es, vive al día, para nada se fija en el futuro. El ahorro no se conoce entre la clase trabajadora debido en gran parte al no poder ahorrar ganando un salario tan corto, y a la educación que tiene nuestro pueblo; si un obrero percibe un salario de dos pesos gasta tres, lo dicho se extiende a los Sindicatos obreros, pues los líderes sindicales tienen como propósito enriquecerse y la totalidad de las veces lo logra.

La unificación total de la masa trabajadora de nuestro país no se ha logrado aún, porque existen muchas centrales obreras con tendencias diversas, la persecución de los fines que busca son distintos. Además de lo dicho podemos asentar categóricamente, que el nivel cultural de nuestros trabajadores es mediocre, lo que trae como consecuencia que son fácilmente engañados.

Los obreros mexicanos presentan poco interés a las asambleas sindicales, frecuentemente aprueban resoluciones sin saber su contenido.

El no sometimiento de los trabajadores a la fracción IV del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, se traduce en una lucha en la cual pierde el que menor aguanta y gana el más resistente, tiene más fuerza el patrón que los trabajadores huelguistas.

Una huelga puede estallar pero su conclusión puede ser indeterminable, en México las huelgas pueden durar horas o años, durante este transcurso de tiempo los trabajadores huelguistas no perciben salario. Los trabajadores tienen una enorme necesidad de trabajar por el simple hecho de ser el sustento de la familia.

El perjuicio más grave en una huelga prolongada es el cierre de la fuente de empleo, muchos de sus trabajadores quedaran sin ocupación, dañando a toda la sociedad, haciendo la vida día a día más difícil para todos pero principalmente para los obreros.

Referente a la situación del patrón de la fuente de empleo, durante la huelga, diremos que queda en una situación penosa, pero nunca comparable con de la trabajador, mientras dure la huelga el patrón no seguirá obteniendo ganancias, pero no sufrirá privaciones. Los trabajadores mueren de hambre y el patrón hace uso del dinero depositado en sus cuentas bancarias.

El pequeño empresario se perjudica al igual que los trabajadores huelguistas, su pequeño patrimonio desaparece, causando grandes perdidas a su bienestar, este pequeño empresario por lo general es un trabajador el cual ahorro dinero para tener una vida digna.

La huelga al prolongarse genera apremiantes necesidades a los trabajadores huelguistas, debido a la falta de salario, en estas circunstancias los obreros afectados buscaran todos los medios posibles que estén a su alcance para que, se solucione el conflicto llegando quizá a la lucha en contra de sus compañeros de clase, tachando a estos de criminales, lo dicho en vez de fomentar la conciencia de la clase obrera, por el contrario los divide.

Todo lo expresado en los párrafos anteriores, en lugar de beneficiar a los trabajadores huelguistas le perjudica.

No se debería de haber dejado en libertad a los trabajadores huelguistas para resolver el conflicto de huelga como les viniera en gana. Como derecho tutelar del trabajador, el legislador debería haber previsto cual era la realidad, es decir, si los trabajadores y sus líderes tenían los suficientes elementos económicos para poder aguantar sin grandes privaciones una huelga larga.

Por lo antes expuesto, se debería modificar el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, anexando la fracción quinta a dicho artículo, en beneficio de los trabajadores huelguista.

La fracción V del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo expresara: La Junta de Conciliación y Arbitraje de oficio resolverá el conflicto de huelga, si el conflicto de huelga no se ha resuelto por alguna de las cuatro fracciones anteriores. La Junta de Conciliación y Arbitraje Competente aunque no se lo pidan los trabajadores huelguistas, de oficio resolverá la huelga conociendo el fondo del negocio y fijando las nuevas condiciones de trabajo que se deberán implantar en la empresa en conflicto, el tiempo transcurrido desde el estallamiento de huelga, hasta que la Junta de oficio lo someta a su decisión será de quince días. Durante dicho lapso la empresa en conflicto tendrá puestas las acostumbradas banderas rojinegras.

Con lo dicho se concluye que existirán dos instituciones, la huelga y el arbitraje obligatorio realizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje Competente.

La fracción XX del apartado A del artículo 123 Constitucional, dispone que las diferencias entre conflicto y capital y el trabajo se sujetaran a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de obreros, patrones y gobierno.

La Junta de Conciliación y Arbitraje desempeñara las siguientes funciones:

"Jurisdiccionales.- Estas se manifiestan en la resolución de los conflictos jurídicos (interpretación y cumplimiento de las normas legales y convencionales) y en la composición de los conflictos económicos (sentencia colectiva, constitutiva de nuevas normas. En rigor: jurisconstitutivas).

Administrativas.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje de los Estados desempeñan funciones administrativas al tramitar los registros de los Sindicatos (art. 365 L.F.T.) y todas al recibir en depósito el contrato colectivo de trabajo (art. 390 L.F.T.)

Tutelares. Corresponde a las Juntas la tutela de los trabajadores actores al subsanar sus demandas (art. 685); al eximir a los trabajadores de cargas probatorias (art. 784) y al requerir a los patrones demandados la exhibición de documentos "que de acuerdo con la leyes, tienen la obligación legal de conservar en la empresa" (art. 784)." (100)

Con la creación de la fracción V del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo se acepta que las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen competencia para resolver de oficio los conflictos de huelga.

Las fracciones XX y XXI del artículo 124 Constitucional, son pruebas de que el Estado Mexicano quiso intervenir directamente en la solución de estos conflictos, conflictos entre el capital y el trabajo, pues no creemos que gobierno alguno pueda dejar de intervenir en la solución de las dificultades que se susciten entre estos dos factores de producción, porque cuando existe la amenaza de una contienda de esta especie, se nota en el ambiente social del país intranquilidad pública y el mexicano anhela que la paz y el orden sean constantes.

El gobierno no puede ser espectador, porque como lo he mencionado el trabajador huelguista sufre la miseria al no concluir la huelga. La intromisión del Estado en el terreno económico no interrumpe curso natural de las cosas, pues estamos seguro que ese orden natural nunca ha existido.

El arbitraje obligatorio realizado por la Junta de Conciliación y Arbitraje Competente propone resolver el conflicto de huelga, cuando los trabajadores huelguistas no someten el conflicto a su decisión.

(100) DE BUEN LOZANO, NESTOR, "DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO". EDITORIAL PORRUA, MÉXICO 1998, PÁGS. 149 Y 150.

El proponer el arbitraje obligatorio en un determinado tiempo para ambas partes, en el conflicto de huelga, es una medida indispensable para evitar perjuicios innecesarios a la economía de los trabajadores huelguistas, no se lesiona la esencia misma del derecho de huelga, sino todo lo contrario, evita todo aquello que afecte y dará origen al fortalecimiento del derecho de huelga, conservando los derechos de las partes que intervienen y el equilibrio entre los diversos factores de producción.

El laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje que ponga fin al conflicto de huelga es justificable, porque el hecho de que la huelga estalle y esta se prolongue demasiado perjudicando a los trabajadores huelguistas, no siendo las partes capaces de resolver el conflicto, la Junta debe de intervenir y dictar el laudo conforme a los principios generales del derecho, esto no solo beneficia a clase trabajadora sino al patrón y al Estado.

Al ser considera la huelga como un derecho temporal por nuestra legislación del trabajo es necesario establecer el limite temporal a este derecho, porque en nuestra ley no pueden ser reconocidos derechos indefinidos.

Con el laudo dictado por la Junta competente se cumpliría con la finalidad primordial del Estado; proporcionar y buscar el bien común, de aquí parte la necesidad de un arbitraje forzoso que ponga fin en un termino prudente a la situación crítica que se presenta con los intereses obrero-patrón, por considerarse un desorden social con resultados negativos.

El arbitraje potestativo no ha producido en México buenos resultados, por el contrario aumenta la intranquilidad en todos los sectores, la ruina casi completa de nuestra industria y el desempleo en todas las ramas.

Con la propuesta mencionada en este trabajo, los obreros en el caso de fallar en su contra la Junta, solo perderían los salarios correspondientes al tiempo que duro el conflicto de huelga, pero aún fallando en su contra obtendrían algunos beneficios, en el supuesto caso de ser absuelta la empresa de lo pedido por los trabajadores habrían presionado al patrón quien de todos modos perdió dinero, en virtud de que durante el conflicto estuvieron cerradas las puertas de su fabrica originando la pérdida de la clientela, fama, crédito y proveedores.

En el caso de trabajadores huelguistas al obtener el laudo a su favor, conseguirían, además de lo pedido en el pliego de peticiones, sus salarios íntegros durante la huelga, porque esta fue imputable al patrón, quien en cambio perdería además de lo ya mencionado, los puntos petitorios que demandaron los trabajadores, así como los salarios de los mismos durante el tiempo que estuvieron en huelga.

La huelga al prolongarse afecta notablemente al empresario, en el sentido de que no solo deja descapitalizada a la empresa para una posible reanudación de labores, sino que sus propios bienes no podrán bastar en un momento determinado para cubrir las prestaciones de retiro y los salarios caídos de los trabajadores en caso de que se falle a su favor.

Al modificar el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo con la fracción V, la presión que ejercieran los trabajadores en contra del patrón sería completa, toda vez que no aceptarían las propuestas del patrón, sabiendo de antemano que podrían soportar sin salario el tiempo que durara el conflicto.

Además con una huelga que no dura tanto tiempo el pequeño microempresario no cerraría su empresa, pues aunque la huelga fuere injusta, la cantidad de dinero perdido no sería lo suficiente para que acabara la fuente de trabajo. Esto constituiría un beneficio relativo para las partes, trabajadores y microempresarios, pues se seguiría laborando y tal vez ambos llegaría a reponer los perjuicios sufridos.

Para el Estado, también sería ventajoso, porque su fuente de ingresos se vería mermada sólo por determinado tiempo, y no por quién sabe cuanto tiempo.

La sociedad mexicana vería con agrado que los trabajadores logren sus propósitos dentro del estado de Derecho.

Por las razones expuestas en el presente trabajo se debe anexar la fracción V en el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, se beneficiaría a los obreros de nuestro país en la actualidad.

Si las partes no se ponen de acuerdo para dar término al problema huelguístico, de conformidad con lo establecido en las cuatro fracciones del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo. Propongo se fije quince días después

del estallamiento de huelga, para que la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelva el conflicto, siguiendo el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos de naturaleza económica.

El contenido del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, anexando la fracción V, sería el siguiente:

Artículo 469.- La huelga terminará:

I.- Por acuerdo entre **la mayoría** de 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.

V.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando el conflicto no concluya por alguna de las cuatro fracciones anteriores, después de quince días del estallamiento de huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje Competente, de oficio conocerá del conflicto de huelga para dictar su laudo correspondiente.

CONCLUSIONES

1.- En el año de 1917 nace la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos. El artículo 123 de la Constitución antes referida consagra a la huelga como un derecho de los trabajadores, jurídicamente protegido y reglamentado por nuestro régimen.

La huelga como lo señala la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional es un instrumento nivelador y reivindicador del equilibrio entre los factores de producción. La Huelga en México constituye la suspensión laboral colectiva más importante en el derecho del trabajo, y la Ley Federal del Trabajo la define como la suspensión temporal de labores llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

2.- Se propone la siguiente definición de huelga: La huelga es la suspensión de labores llevada a cabo por la mayoría de trabajadores de una fuente de trabajo en forma temporal, con el propósito de obtener mejores condiciones socioeconómicas.

3.- En México la huelga constituye un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho. La huelga fue un hecho jurídico pero a devenido en un acto jurídico, el ejercicio del derecho de huelga configura un acto jurídico en el sentido estricto, es una manifestación de voluntad dirigida a la producción de efectos materiales a la que la Ley atribuye consecuencias jurídicas.

4.- La huelga para ser procedente debe contar con tres requisitos: De fondo, de forma y mayoría de trabajadores.

A) El requisito de fondo es fundamental porque busca obtener el equilibrio entre los diversos factores de producción, se encuentra en la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional y el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

B) El requisito de forma se refiere a los elementos que deben satisfacer el pliego de peticiones, expresado en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo. Los cuales son en forma genérica: La presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje Competente del pliego de peticiones dirigido al patrón, señalando el día y hora en que suspenderán las labores; Dicho escrito se presentara por duplicado para correr traslado al patrón; Y el aviso para la suspensión de labores deberá darse con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender labores y con diez días cuando se trate de servicios públicos.

C) Debe ser la mayoría de los trabajadores quienes declaren la huelga en la empresa o establecimiento. La mayoría es la mitad más uno del total de los trabajadores de cada una de las empresas o establecimientos en que se suspenda el trabajo. Para el ejercicio de la huelga se requiere de la agrupación de los trabajadores mayoritaria.

5.- La huelga puede ser existente, inexistente, lícita o ilícita. Una huelga es existente si reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría. Es inexistente si le faltan alguno de los requisitos de fondo, forma y mayoría.

Es lícita la huelga si reúne el requisito de fondo, es decir, si tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Es ilícita si la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades y en caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

La fracción I del artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo referente a la declaración de ilicitud de la huelga, debe modificarse suprimiendo el requisito de mayoría porque es difícil precisarlo. La modificación antes referida sería la siguiente:

El artículo 445.-La huelga es ilícita:

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

6- Existen consecuencias distintas al terminar la huelga por ilícito y al terminar la huelga por inexistencia, a pesar de utilizar el mismo procedimiento la Junta de Conciliación y Arbitraje. A los trabajadores huelguistas participantes en la huelga inexistente se les concede un término de veinticuatro horas para que regresen a trabajar, a diferencia de los trabajadores huelguistas que intervinieron en un huelga ilícita, a estos la Junta de Conciliación y Arbitraje les da por terminadas las relaciones de trabajo sin responsabilidad alguna para el patrón.

7.- La Ley Federal del Trabajo en su artículo 469 expresa en cuatro fracciones las formas por las cuales puede terminar la huelga. La fracción I del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo establece:

Artículo 469.- La huelga terminará:

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

Está fracción impide que la mayoría de los trabajadores huelguistas celebren un acuerdo con los trabajadores para terminar con el conflicto de huelga, por el sólo hecho que el Sindicato apoyado por una minoría desee prolongarla. Esta estipulación lejos de tutelar el derecho de huelga atenta contra los diversos factores de producción.

Al modificar la fracción I del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo se expresaría lo siguiente:

Artículo 469.- La huelga terminara:

I. Por acuerdo entre la mayoría de los trabajadores huelguistas y los patrones.

8.- Propongo se modifique el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, creando la fracción V de dicho precepto en beneficio de los trabajadores huelguistas y de la sociedad.

Al anexar la fracción V del artículo 469 de la citada Ley se expresaría lo siguiente:

Artículo 469.- La huelga terminara:

V. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje cuando el Conflicto no concluya por alguna de las cuatro fracciones anteriores, después de quince días del estallamiento de huelga la Junta de Conciliación y Arbitraje Competente, de oficio conocerá del conflicto de huelga para dictar el laudo correspondiente.

9.- La anterior propuesta se expresa porque la huelga en nuestro país puede durar horas o años, una huelga interminable ocasiona a los trabajadores huelguistas el no percibir salarios por el tiempo que dure, además de ocasionar el cierre de la empresa en conflicto. El no sometimiento de los trabajadores huelguista a la Junta de Conciliación y Arbitraje Competente, con el fin de resolver la huelga, perjudica gravemente a los huelguistas en su economía y estado emocional.

Los trabajadores participantes en una huelga interminable quedan en la miseria igual que sus familias pues estos llevan el sustento al hogar.

Evitar el alargamiento de las huelgas en nuestro país es regresar a la protección y reivindicación de los derechos del trabajador por nuestra Ley Federal del Trabajo.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Barajas Montes de Oca, Santiago,
"La Huelga, un Análisis Comparativo",
Editorial UNAM, México 1983.
- 2.- Bermúdez Cisneros, Miguel,
"Obligaciones en el Derecho del Trabajo",
Editorial Cárdenas, México 1978.
- 3.- Bermúdez Cisneros, Miguel,
"Derecho Procesal del Trabajo",
Editorial Trillas, México 1991.
- 4.- Borrel Navarro, Miguel,
Análisis Práctico y Jurisprudencial del
Derecho Mexicano del Trabajo"
Editorial PAC, México 1990.
- 5.- Briceño Ruiz, Alberto,
"Derecho Individual del Trabajo",
Editorial Harla, México 1990.
- 6.- Castorena J. Jesús,
"Manual de Derecho Obrero",
Editorial UNAM, México 1984.
- 7.- Cavazos Flores, Baltasar,
"El Artículo 123 Constitucional y su Proyección
en Latinoamérica",
Editorial Jus, S.A., México 1976.

- 8.- Cavazos Flores, Baltasar,
"38 Lecciones de Derecho Laboral",
Editorial Trillas, México 1993.
- 9.- Cervantes Campos Pedro,
"Apuntamientos para una Teoría del
Proceso Laboral",
Secretaría del Trabajo y Previsión Social,
México 1981.
- 10.- Climent Beltran, Juan B,
"Elementos del Derecho Procesal del Trabajo"
Editorial Esfinge, México 1989.
- 11.- Dávalos, José,
"Constitución y Nuevo Derecho del Trabajo"
Editorial Porrúa, México 1992.
- 12.- De Buen Lozano, Néstor,
"Derecho del Trabajo",
Tomo II, Editorial Porrúa,
México 1992.
- 13.- De Buen Lozano, Néstor,
"Derecho Procesal del Trabajo",
Editorial Porrúa, México 1998.
- 14.- De la Cueva, Mario,
"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo",
Tomo I, Editorial Porrúa,
México 1998.
- 15.- De la Cueva, Mario,
"El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo",
Tomo II, Editorial Porrúa,
México 1998.

- 16.- De Ferrari, Francisco,
"El Derecho de Huelga en la Huelga",
Tomo I, Instituto del Derecho del Trabajo,
Argentina 1951.
- 17.- De Pina, Rafael,
"Diccionario de Derecho",
Editorial Porrúa,
México 1998.
- 18.- Diputados, Cámara de,
"Diario de Debates",
México 12 de Diciembre de 1968.
- 19.- Domínguez Vargas, Sergio,
"Teoría Económica",
Editorial Porrúa, México 1974.
- 20.- Guerrero, Euquerio,
"Manual del Derecho del Trabajo"
Editorial Porrúa,
México 1978.
- 21.- Herrerías, Armando,
"Fundamentos de la Historia del Pensamiento
Económico",
Editorial Limusa, México 1975.
- 22.- Lozaga de la Cueva, Octavio,
"Esencia, Apariencia y Uso del Derecho del
Trabajo",
Editorial, Universidad Autónoma Metropolitana
México 1992.
- 23.- Pastor Roaix,
"Génesis de los Artículos 27 y 123
de la Constitución Política de 1917",
Gobierno del Estado de Puebla.

- 24.- Pic Poul,
"Tratado Elemental de Legislación
Industrial",
Tomo II, Editorial Reus, G.A.,
Madrid 1942.
- 25.- Trueba Urbina, Alberto,
"Nuevo Derecho del Trabajo"
Editorial Porrúa, México 1981.

LEGISLACION CONSULTADA.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,
Editorial Porrúa, México 2001.
- Ley Federal del Trabajo,
Secretaría del Trabajo y Previsión Social,
México 2000.
- "Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada"
Editorial Trillas, México 1992.
- Suprema Corte de Justicia
"Jurisprudencias y Tesis Aisladas
1917-199",
C.D. ROM, IUS 9,
Poder Judicial de la Federación,
México 2000.