

301809



**UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO**

21

**ESCUELA DE DERECHO**

2ej

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U. N. A. M.

**"EVOLUCION Y DESARROLLO DEL  
DERECHO DE HUELGA Y SU  
EJERCICIO PRACTICO EN  
NUESTRA LEGISLACION"**

**T E S I S**

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

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

**FEDERICO DURAN SAN VICENTE**

PRIMERA REVISION  
LIC. JORGE ESTUDILLO  
AMADOR

SEGUNDA REVISION  
LIC. EDUARDO BOYOLI MARTIN  
DEL CAMPO

**FALLA DE ORIGEN**

MEXICO, D. F.:

1991.



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

# I N D I C E

	PAGS.
INTRODUCCION	1
CAPITULO PRIMERO	
BREVES ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DE HUELGA	7
1.- EN EGIPTO	8
2.- EN ROMA	11
3.- EN FRANCIA	14
4.- EN INGLATERRA	17
5.- EN MEXICO	20
CAPITULO SEGUNDO	
PRIMORDIALES ACEPCIONES DE LA HUELGA	39
1.- CONCEPTO Y EVOLUCION GENERAL DE LA HUELGA	40
2.- EL DERECHO A LA HUELGA	50
3.- EL DERECHO DE HUELGA	51
4.- CLASIFICACION DE LA HUELGA	52

	PAGS.
CAPITULO TERCERO	
NATURALEZA DE LA HUELGA	56
1.- SU NATURALEZA JURIDICA	57
2.- SU FUNDAMENTO SOCIAL	66
3.- SU NATURALEZA ECONOMICA	69
4.- FINALIDAD Y OBJETIVO DE LA HUELGA	77
5.- SU JUSTIFICACION	87
6.- LA HUELGA POR SOLIDARIDAD	94
7.- EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES SOBRE LA PARTICIPACION DE LAS UTILIDADES	95

CAPITULO CUARTO.	
ETAPAS PROCESALES DE LA HUELGA	99
1.- SUS DIVERSAS ETAPAS	100
2.- EMPLAZAMIENTO Y EFECTOS DE SU NOTIFICACION	105
3.- PERIODO CONCILIATORIO	114
4.- CONTINUACION DE LOS TRABAJOS DURANTE LA HUELGA	121
5.- DIVERSAS FORMAS PARA LA TERMINACION DE LA HUELGA	129
6.- EL PROBLEMA DEL ARBITRAJE EN LA HUELGA	133
A).- ANALISIS, REFLEXION Y EXPOSICION DE MOTI- VOS	138
7.- EFECTO DE LOS LAUDOS ARBITRALES	146
8.- LA JURISPRUDENCIA	150

PAGS.

9.- ALGUNAS DIFERENCIAS ENTRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO CON RESPECTO AL DERECHO DE HUELGA.	154
10.- LA HUELGA DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL DERECHO PENAL.	167
CONCLUSIONES	178
BIBLIOGRAFIA	186

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

Esta Tesis representa un estudio preliminar en una de las ramas de Derecho destinado primordialmente como ninguna otra a realizar la Justicia Social, siendo esta rama el Derecho del Trabajo.

En los cuatro Capítulos del presente trabajo, expondré brevemente los antecedentes desde tiempos de la edad antigua que a través de los siglos ha venido sufriendo grandes cambios en beneficio de la clase obrera ya que, desde el punto de vista en cuanto a la Justicia Social, los trabajadores -- han logrado importantes triunfos, ya no por medio de la violencia sino por el derecho como un alto grado disciplinario, aún tomando en cuenta que en su mayoría tienen una precaria cultura general por lo cual sus triunfos se engrandecen más.

El contenido de este modesto estudio, se refiere a la evolución que ha tenido la Huelga en el transcurso de los

años y de la situación en que vivía el obrero en los siglos anteriores y su transformación que se ha operado desde esos tiempos hasta el presente.

Observaremos que este derecho, que va precedido de la -- coalición, no siempre les fue reconocido a los trabajadores, -- sino solamente como resultado de todo un proceso histórico, -- que tiene sus orígenes desde la antigüedad en que el obrero -- estaba bajo el dominio y la voluntad del patrón y vivía en -- condiciones inhumanas siendo considerado como un esclavo sin -- derecho alguno y que inclusive la huelga está considerada como un delito severamente castigado como consecuencia de los -- primeros movimientos huelguísticos, hasta que culminó con su -- reconocimiento a nivel Constitucional en México consagrándolo en su artículo 123, fracciones XVI y XVII, del apartado "A", de nuestra Ley Suprema.

Independientemente que la huelga pertenece a la clase -- trabajadora por su propia naturaleza, porque nadie está obligado a prestar sus servicios personales sin su voluntad, veremos que al reconocerle jurídicamente el Derecho a Huelga a la -- clase trabajadora y con el propósito de que su ejercicio no -- fuera indiscriminado, el Constituyente y el Legislador ordinario le impusieron a la clase obrera el previo cumplimiento -- de ciertos requisitos, tanto en la Constitución General como --

en la Ley Federal del Trabajo, antes de llevar a cabo el movimiento de huelga, para que también ésta sea protegida jurídicamente; tal y como se desprende de la fracción XVIII del - - apartado "A" del artículo 123 Constitucional y del artículo - 450 de la Ley Reglamentaria.

Sin embargo, y a pesar de las medidas de protección que se le han dado al derecho de huelga, en ocasiones las mismas le han resultado perjudiciales a la clase trabajadora, y a veces han sido insuficientes; sin pasar inadvertido que también los mismos obreros han llegado a abusar de este derecho.

Así por ejemplo, dentro de las medidas de protección que a veces les han sido perjudiciales, o que cuando menos así se ha visto en la práctica y ejercicio de este derecho, son las - que contemplan los artículos 448 y 902 de la Ley Federal del Trabajo; los que disponen que el ejercicio del derecho de - - huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos - de naturaleza económica y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta. No obstante, que si bien es cierto, a decir del Maestro Mario de la Cueva, estas medidas tienden a -- evitar la promoción de nuevos juicios y que con ello se bur-- len los derechos del trabajo, no menos cierto es que con este - dispositivo se han dado en la práctica que cuando los obreros han llevado a cabo el movimiento de huelga en determinada em--

presa lo que practicamente hace nugatorios los nuevos derechos creados por los trabajadores con esa actitud asumida por las Autoridades laborales.

Dentro de las medidas proteccionistas que se le han dado al derecho de huelga y que han resultado insuficientes son -- las que se establecen en el segundo párrafo del artículo 921 y en el 924 de la Ley Reglamentaria del artículo 123, apartado "A", de la Constitución Federal que en síntesis establecen, respectivamente: a).- Que la notificación producirá el efecto de constituir al patrono, por todo el término del aviso, - en depositario de la empresa o establecimiento afectado por - la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo; b).- Y que no podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos - se encuentren instalados.

Los anteriores dispositivos son insuficientes, ya que como nos dice el propio Dr. de la Cueva, el primero de ellos -- fue la reivindicación inicial para evitar ante un conflicto - por condiciones humanas de prestación de servicios, que se -- ocultarán los bienes de las empresas y se suprimieran las garantías del trabajo; y el segundo de los dispositivos o medidas fue el producto de la observación de la visa real: No --

siempre era fácil sustraer los bienes, pero la simulación estaba a la orden del día, pues los patrones, independientemente de los juicios de desahucio, inventaban créditos con los cuales embargaban y retiraban los mejores bienes de las empresas.

Es decir, son medidas protectoras del derecho de huelga en contra de la clase patronal; pero lo que ha afrontado la clase obrera, en los últimos años, sin ninguna protección jurídica ha sido la requisita administrativa ejercitada por el -- Ejecutivo Federal cuando han estallado huelgas en empresas de servicios públicos.

Por otro lado, conciente que el derecho de huelga es la máxima arma jurídica con que cuenta la clase obrera, para que con su práctica pueda conseguir mejores condiciones de vida; desafortunadamente se ha observado que cuando los obreros de una empresa llevan a cabo el movimiento de huelga y ésta es declarada legalmente existente por las Autoridades del Trabajo, normalmente dicho movimiento no tiene un fin prefijado, ya que los obreros si no dan por terminada la huelga por cualquiera de los supuestos previstos en el artículo 469 de la -- multicitada Ley simple y sencillamente el movimiento de huelga es indefinido, lo que acarrea la paralización de las empresas, afectando de esta manera la economía del País; convirtiéndose el derecho de huelga en un abuso.

De esta manera mi trabajo se referirá en proponer adiciones a los artículos 448, 469 fracción IV, 902, 924 y 929 de la Ley Federal del Trabajo; a fin de que cuando los trabajadores estando estallada una Huelga por el propio Sindicato - en determinada empresa no sean nugatorios sus nuevos derechos con motivo de la solicitud de revisión salarial anual del Contrato Colectivo de Trabajo; de que el Derecho de Huelga quede más protegido cuando aparezca el fantasma de la requisita administrativa; y que la propia clase obrera no abuse del Derecho de Huelga propiamente dicho.

F.D.S.V.

## CAPITULO PRIMERO

BREVES ANTECEDENTES HISTORICOS DEL -  
DERECHO DE LA HUELGA.

- 1.- EN EGIPTO.
- 2.- EN ROMA.
- 3.- EN FRANCIA.
- 4.- EN INGLATERRA.
- 5.- EN MEXICO.

## 1.- EN EGIPTO.

A través de las trascendencias históricas, el primer movimiento huelguístico creció en el Antiguo Egipto, en un lugar próximo a Tebas, en la Necrópolis, se encontraban trabajando esclavos y hombres libres, los cuales se fueron unificando para crear una especie de pliego petitorio en el cual mencionaban: "No hemos recibido víveres y estamos hambrientos, estamos tan débiles que casi ya no podemos trabajar".(1)

En el año 29 A.C. encontrándonos bajo el reinado de Ramsés III, en el día 10 de Meachir (Diciembre), según nos mencionan los historiadores, los trabajadores de la Necrópolis treparon sobre las cinco murallas gritando: "tenemos dieciocho días que nos estamos muriendo de hambre", acordando el movimiento aquéllos famélicos procedieron a atrincherarse detrás del Templo seguidos por los oficiales que guarnecían la Necrópolis y los capataces, se acercaron a los obreros y les pidieron con buenas palabras que volvieran a sus trabajos, haciéndoles explicaciones al efecto, que en las bodegas de la

-----

(1).- Blonch L.- Las Luchas Sociales en la Antigua Roma, Pág. 65 (citado por Porrás y López Armando.- Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A. Primera Edición 1975.- Pág. 298)

ciudad de la muerte tenían mercancías almacenadas del Faraón - e iban a darles mejores raciones, los trabajadores al darse - cuenta, al escuchar el ofrecimiento, decidieron volver al tra - bajo, pero al día siguiente como la ración que les dieron les pareció pequeña, volvieron a declararse en huelga. (2)

Esta vez se dirigieron a la puerta de Ramsés III tomando el edificio y amenazando con avanzar sobre Tebas, de esta for - ma para evitar esta situación y para evitar derramamiento de - sangre o antes de agredir a los huelguistas se mandaron a dos oficiales, con lo que no llegó a ningún acuerdo, fracasando - este intento y antes de que los huelguistas cumplieran con la amenaza de posesionarse de la Ciudad, el Faraón accedió a su - petición en que se les aumentara la ración de alimentos, du - rando de esta forma el control sobre los trabajadores única - mente un mes, volviéndose a agravar la situación por falta de víveres, trayendo como consecuencia la agitación general de - todos los trabajadores, finalmente se resolvió este problema - con la intervención del VISIR, acordándose que se fijara una - proclama en la Necrópolis quedando ésta como el primer docu - mento o derecho que habían obtenido los trabajadores de Egip - to.

-----

De lo anterior nos comenta el Jurista Armando Porrás y López (3).- Que en todos los Pueblos de la tierra han venido luchando para la realización de dos grandes fines; el mejoramiento para las necesidades biológicas y la destrucción de toda clase de tiranías. Alimentos suficientes para acabar con el hambre, una casa para protegerse de las inclemencias del tiempo y/o naturales, el vestido indispensable, al menos al fin de conservar el calor del cuerpo humano, aún tomando en cuenta todo lo anterior no sería suficiente, ya que el hombre tiene el derecho para ser tratado como ser humano que es, ya que el hombre tiene una serie de derechos que lo hacen distinto a todos los seres de la creación. Debiendo ser respetado en su integridad individual y colectivamente, es decir, debe ser respetada su vida y con ello todas las formas de su suprema manifestación, el derecho de escribir, el derecho de asociación, etc. en suma el ser humano siempre ha luchado por la conservación de su integridad física e intelectual, dejar las diferentes etapas que ha pasado en la lucha por la supervivencia para dejar ésta atrás y pasar a la lucha por la supervivencia.

-----

- (3).- Porrás y López Armando.- Derecho Procesal del Trabajo, - Editorial Porrúa, S.A., Primera Edición, 1975.- Págs.295- a 297.

## 2.- EN ROMA.

En los albores de la República Romana aconteció un conflicto social degenerando en una especie de huelga, el pueblo romano cansado de la explotación según nos comenta L. Blonch- (4) que los que eran víctimas por parte de los patricios, se rebelaron y negándose a trabajar la plebe "los trabajadores" dirigiéndose hasta el monte sacro después de haber transcurrido varios días en que la plebe se había retirado de Roma, la Ciudad moría, al darse cuenta de esto la aristocracia comprendió que ella y Roma perecerían si no se les daban mejores tratos a los plebeyos para que regresaran, designando los aristócratas al Senador MENENIO AGRIPA para que éste entrevistase con los huelguistas, quien de inmediato se dirigió al Monte Sacro y pronunciando con célebres discursos, diciendo, del estómago y los miembros el pueblo Romano volvió al trabajo, no sin antes esclarecer otras cláusulas tales como el nombramiento de un representante de los intereses de la plebe ante el Senado Romano, siendo éste designado como el Tribuno, aclarándose también el derecho de Justas Nupcias entre el plebeyo y una aristócrata y viceversa. Además la designación de diez varones que serían comisionados para ir a Grecia a fin de estudiar una legislación para incorporarla a la Romana de modo que regulara las relaciones entre el patriciado y la plebe.

-----

(4).- Blonch L.- Las Luchas Sociales en la Antigua Roma, Op.

Con el crecimiento de la República, las luchas sociales fueron más frecuentes en la antigua Roma, nos comenta Armando Porrás y López (5) que fueron más profundas y de mayor duración, con el tiempo del cristianismo y el advenimiento de la edad media, el antiguo patricio se volvió señor y el antiguo-esclavo se volvió Siervo, contraponiéndose, otra vez, las dos clases frente a frente, en una lucha de los más contra los menos.

Los campesinos fueron los más infelices de aquella época, como en todas partes y a través de la historia, motivo que -- sirvió más a los obreros para su preparación por la lucha de un mejor modo de vivir.

De esta forma se reafirmaron las luchas sociales con degeneración de guerras de campesinos, estallando por la mayor parte de los Países Europeos, tomando en cuenta la célebre -- huelga de los hilanderos y tejedores florentinos dirigidos -- por el tejedor Michael Di Lando.

El maestro Francisco de Ferrari (6) nos menciona que además de los esclavos existían los artesanos libres, a quienes-

(5).-Porrás y López Armando.-Op.Cit. Págs. 298 a 303.

(6).-De Ferrari, Francisco, Derecho del Trabajo.-Buenos Aires; Editorial DePalma, 1976.-Vol. I Pág.46

se les permitió agruparse formando asociaciones que se llamaron hetaires o eranes y coolegiun artificum en Roma, las que bien pueden servir de antecedente de la corporación, como -- menciona el maestro Guillermo Cabanellas (7) las luchas sociales en la antigua Roma no constituyeron movimientos huelguísticos tal y como lo concebimos, ya que más que reivindicación laboral, tuvieron un carácter político, cabe hacer mención -- que en esta etapa no pudo haberse conocido la coalición, asociación profesional y la huelga porque existía la esclavitud.

De Ferrari (8) nos menciona que por el siglo XIII se empezaron a organizar los compañeros en auténticas coaliciones con la finalidad de suspender sus labores si sus patronos o maestros no les otorgaban mayores salarios y menores jornadas de trabajo, cabe hacer mención sobre asociación profesional -- en la cual concebían en esas épocas los hombres de una misma profesión, oficio o especialidad se unían para la defensa de sus intereses comunes en gremios, corporaciones o gildas que -- tuvieron mucha difusión en Europa del siglo X al XVI.

-----

(7).- Cabanellas, Guillermo.- Derecho de los Conflictos laborales.- Argentina, Editorial Libreros Bibliográfica Omeba, 1966, Pág. 22

(8) De Ferrari, Francisco.- Derecho del Trabajo.- Op. Cit. Pág. -3.

### 3. EN FRANCIA.

En la Revolución Democrática-Burguesa de Francia tuvo en tre otros méritos, en lo económico y en lo político el haber dado la puntilla al feudalismo, la Revolución Francesa dirigida por la clase burguesa y realizada por el pueblo francés, - hizo posible que ante la Ley, todos los hombres fueran iguales, al menos en teoría y que además fuesen libres a fin de - que la clase burguesa de Francia pudiera celebrar pactos laborales con los hombres libres estableciendo en dichos pactos - las condiciones más injustas e inhumanas.

En plena Revolución Francesa, la situación de la clase obrera empeoró como consecuencia lógica del movimiento. En medio de este ambiente aparecen las organizaciones sindicales de resistencia, ante esta situación la asamblea constituyente promulgó una Ley que prohíbe a las asociaciones sindicales, -- las asambleas y huelgas, y quienes violaban la Ley se veían sujetos a graves penas, esta Ley se conoce con el nombre de Ley Chapellier, promulgada el 14 de junio de 1791, llamada así -- por el nombre del diputado que la propuso.

En los movimientos huelguísticos producidos en Francia - en 1938, llamados Jaqueries, creándose todo tipo de movimientos entre éstos el de la industria de la imprenta iniciado en Lyon en 1527 y terminado en 1539, Francia emite en Agosto de -

1539 las ordenanzas de Villers-Cotterets que prohíben a los -  
 compañeros trabajadores y servidores a llevar a cabo cual---  
 quier asamblea grande o pequeña que sea impidiendo de que lle-  
 guen a un acuerdo los unos con los otros so pena de confisca-  
 ción de personas y bienes, así en el año de 1749 el 2 de Ene-  
 ro aparecen las Letters Patentes que prohíben las coaliciones  
 obreras, según nos comenta Georges Lefrang (9) por lo que se  
 empieza a notar una división de clases viendo que ésta de pa-  
 tricios y esclavos se convirtieron en feudales y siervos ori-  
 ginando éstos a su vez a los burgueses y obreros y que el hom-  
 bre antes dedicado al campo se empieza a dedicar a la activi-  
 dad industrial convirtiéndose en obrero y que provocaron en -  
 su conjunto grandes masas de trabajadores surgiendo el prole-  
 tariado o asalariado y aunado a la miseria de aquéllas épocas,  
 y, a la opresión del desplazamiento del hombre por las máqui-  
 nas, empiezan sus organizaciones, estallando grandes movimien-  
 tos huelguísticos.

Asimismo, Francia promulga el edicto Turgot suprimiendo-  
 las corporaciones y dando libertad de trabajo, con ésto los -

-----

(9).- Lefrang, Georges.- La Huelga, Historia y Presente (Bar-  
 celona).- Editorial Laia, S.A., 1972.- Págs. 16 y 17.

derechos de coalición, asociación profesional y huelga empiezan a tener gran desenvolvimiento y que repercute en todo el mundo cuando se crea el Estado Capitalista, liberal e individualista siendo esto por el factor de la Revolución industrial, al respecto cabe hacer mención que la Revolución Francesa no fue de gran ayuda para el trabajador ya que su participación bajo los principios de Libertad y Soberanía para el pueblo, así como la declaración de los derechos del hombre y su confirmación de trabajo y de industria, sólo fueron objeto de la explotación, Francisco de Ferrari (10) nos menciona que en sí la Revolución Francesa más que beneficiar al movimiento obrero consolidó a un reducido número de usufructuarios asentando vicios en el orden económico anterior, creándose otros en una economía de crisis y de desocupación, naciendo nuevas clases dominantes y que por su misma naturaleza creaba inestabilidad entre los hombres.

El Dr. Mario de la Cueva nos comenta (11) que la Ley - Chapellier fue la peor legislación que tuvieron los trabajadores por que a través de ésta les prohibía todo tipo de coalición, asociación profesional y huelga pero a pesar de esta-

(10).-De Ferrari, Francisco,.-Derecho del Trabajo.- Op. Cit.

Pág. 49.

(11).-De la Cueva, Mario.-El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo.-2da.Edición; Editorial Porrúa, S.A.; 1981, Tomo II Págs. 201 y 202.

los trabajadores continuaron con sus movimientos huelguísticos, llegando éstos en la época de Napoleón Bonaparte quien éste a su vez no se quedó atrás en cuanto a medidas legislativas plasmándolas tanto en el Código Civil como en el Penal, - Leyes muy peculiares a la Ley Chapellier.

#### 4. EN INGLATERRA.

En Inglaterra, la lucha de los trabajadores tuvo enmarcadas características análogas, viendo el País donde se realizó la Revolución Industrial y triunfo de la Burguesía, la clase social que representaba el progreso en aquella época, en contraste con España que no existió Revolución Industrial y en donde la burguesía española fue derrotada.

En Lancanshire, hacia el año de 1818, estalló una huelga de trabajadores textiles, el gobierno la reprimió con severidad y arrestó a los dirigentes mediante un juicio plagado de irregularidades procesales declarando de esta manera ilegales a las organizaciones sindicales obreras, (12) comentado por Lefrang Georges.

-----  
 (12).- Lefrang, Georges,.- Op. Cit. Págs. 18 a 21

Al parecer las primeras organizaciones obreras o "Trade-  
Unions" siendo éstos los primeros movimientos organizados de-  
características relevantes, también se tiene conocimiento de-  
de que el año de 1836 fue fundada la asociación obrera de Lon-  
dres por un carpintero llamado Luwuett, que pensaba que la --  
clase obrera podía tener mejores condiciones de vida haciendo  
se una carta dirigida al parlamento Inglés, misma que iba res-  
paldada por muchas firmas a través de ésta se conoció el movi-  
miento llamado el "Cartismo", (13) citado por Lefrang Georges.

En la crisis Inglesa de 1836 a 1837 se produjo el cierre  
de fábricas con una gran cuantía de miles de trabajadores y -  
artesanos produciéndose de esta forma otra era de huelgas y -  
en sus peticiones los obreros se dirigieron al parlamento y a  
las empresas siendo de que en esta ocasión los obreros fueron  
apoyados por la burguesía radical, ya que en cierto modo esta  
clase estaba maniatada por la aristocracia, para crear la for-  
midable industria que más tarde sería en Inglaterra.

Después de haber fracasado en Inglaterra estos movimien-  
tos conocidos como cartistas hubieron otros de mayor magnitud  
como los que se tiene conocimiento del año de 1839, en la que  
-----

(13).- Lefrang Georges, Op. Cit. Págs. 18 a 21.

asistieron 53 Delegados Obreros misma que sirvió como antecedente para que en el año de 1848 se celebrara la Primera Internacional misma que fue presidida por Carlos Marx y Federico Engels, de la cual nació el célebre manifiesto comunista y que ha sido una de las banderas del movimiento obrero organizado de todo el mundo.

De los años 1844 a 1848, fueron épocas de las más duras para el movimiento huelguístico ya que fueron severamente reprimidos por el Estado Inglés, aunque el mismo Estado empezó a reconocer o dar los primeros vistos de la fuerza política con que estaba fortaleciendo el movimiento obrero hasta las épocas en que triunfó la Revolución Socialista de 1871, siendo que para entonces el Estado Eclesiástico interviene para no quedarse atrás y representado en esto por el Papa León XIII, mediante su famosa Encíclica "Rerum-Novarum" del 15 de Mayo de 1891, en la cual se reflejaba la refutación que hacía el socialismo y dando a conocer la forma cómo podía equilibrarse un poco los intereses de las fuerzas productoras, así como fomentar el derecho a la asociación profesional y huelga, de esto nos cuenta el Maestro Baltazar Cavazos Flores (14), -siendo hasta el año de 1901 cuando el Estado Inglés reconoce

(14).- Cavazos Flores, Baltazar.- "Mater Et Magistra" y la Evolución del Derecho del Trabajo.- Tesis Profesional (Doctorado) 1968; Págs. 8 y 15.

y dá la personalidad jurídica a través de la Ley General de - Asociaciones a las asociaciones profesionales y huelga, pre- - vio a su disposición del 29 de Junio de 1871.

5.- EN MEXICO.

Después de haber visto los principales y breves pasajes- históricos que ha tenido el derecho de huelga, en los países más importantes de Europa, ahora nos referiremos en concreto a la evolución y desarrollo del Derecho de Huelga y su ejerci- cio práctico en nuestra legislación, nos menciona el jurista- J. Jesús Castorena (15) que el derecho de huelga como tal, -- aparece por primera vez y a nivel mundial, en que México lo -- reglamentó a nivel Constitucional siendo en esta materia en - la que tenemos este privilegio, aunque desde el principio tie- ne la influencia Europea con características propias debido - al desarrollo Político y Social.

Enunciando de nuevo al jurista Armando Porrás y López - (16) nos hace mención, que durante la Colonia, la minería fue

(15).- Castorena J. Jesús.- Manual de Derecho Obrero, 6a. Edi- ción; México.- Editorial Porrúa, S.A., 1973; Pág. 39.

(16).- Porrás y López Armando.- Derecho Procesal del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S.A., 1a. Edición 1975, Págs. 295 a 300

poseída por los Españoles, quienes la explotaban en beneficio de España, en la época de Don Porfirio Díaz, y aún en parte - en la actualidad, la minería es poseída por los norteamericanos quienes la explotaban en beneficio de los Estados Unidos de Norteamérica, tanto en la época precolonial como colonial, la riqueza del País se basó principalmente en la agricultura y la minería, una vez vencida la Gran Tenochtitlan.

Como es sabido, la superficie territorial fue repartida - entre los conquistadores, reparto efectuado por el Rey de España como pago por los servicios prestados por la conquista, - de este modo aparece en nuestro País la primer actividad económica siendo por la organización de la encomienda los cuales aprovechaban el trabajo de los aborígenes quienes eran obligados a los trabajos forzosos, después de esta actividad le siguió la de la industria manufacturera, importante para la economía, importante en este aspecto ya que de ella derivó el régimen de la cooperación o gremial para los trabajadores y es to constituido por las bordadoras en el año de 1546, (17) comentado por J. Jesús Castorena.

En México se empezó a desarrollar otra técnica económica como lo fue el obraje, lo cual daría al nacimiento de la fí-

(17).- Castorena, J. Jesús.- Op. Cit.- Págs. 39 a 40.

brica contemporánea técnica que fue vista con recelo por los Españoles, con este tipo de formas de producción es mayor la explotación que efectuaron a los Indios y es cuando las propias autoridades dictan leyes pero para protección, para ellos mismos ya que se dieron cuenta de la forma de explotación que estaban efectuando a los trabajadores según nos comenta Jacinto Huitrón (18), que el Barón Alejandro de Humbolt fue testigo de la explotación vil en que eran sometidos los trabajadores por los conquistadores al grado de calificarlos como piltrafas humanas, pero aún y con toda esta legislación que implantaron de nada sirvieron ya que como era de esperarse por la explotación en que eran sometidos los trabajadores y rebajados al grado de esclavos empezaron los primeros movimientos siendo ya insuficientes la Leyes de Indias, nos cita Alberto Trueba Urbina (19) que dentro de los primeros actos de abandono colectivo de trabajo data del 4 de Julio de 1582,  
-----

(18).- Huitrón, Jacinto.- Orígenes e Historia del Movimiento Obrero en México; 1a. Edición, México; Editorial Botas 1974, Editores Mexicanos, Pág. 21.

(19).- Trueba Urbina Alberto.- Evolución de la Huelga; 1a. -- Edición, México; Editorial Botas 1950.- Págs. 15 y 16.

efectuado por los cantores de la Catedral Metropolitana, dato que nos confirma Jacinto Huitrón (20) y Rosendo Salazar (21)- en el cual el musicógrafo Gabriel Saldivar después de referir diversas rebeldías de los trabajadores originadas por los bajos salarios y los malos tratos en épocas cuando la Iglesia - desempeñaba un papel superior al gobierno civil, nos dicen -- los comentadores que el Maestro de Capilla Fernando Trujillo - y sus seis ministriles recibieron una notificación en la cual el cabildo reducía aún todavía a los salarios, dándose por -- despedidos inmediatamente los seis cantores, reservándose los ministriles para dar su determinación seis días después, pero desde ese momento quedó la Catedral sin cantores, sin canto, - sin música, el día 10 del mismo mes y año los ministriles - - también abandonaron el trabajo como efecto de manifestación - solidaria prolongándose hasta el día 22 de agosto del propio año interviniendo las altas autoridades eclesíasticas solucionando el conflicto mediante el pago de los salarios que dejaron de percibir y la promesa de retribuirles los sueldos originales.

-----  
 (20).- Huitrón, Jacinto.- Op. Cit. Pág. 15

(21).- Salazar, Rosendo.- "Pugnas de la Gleba", 1922, citado - por Jacinto Huitrón.- Op. Cit. Págs. 12 a 16.

Otro de los grandes movimientos fue, como lo comenta Alberto Trueba Urbina (22), por los obreros del Real del Montecosuales estando muy excitados mataron al Alcalde Mayor, a uno de sus empleados y amenazando de muerte al Sr. Romero de Terreros, actos seguidos por los trabajadores del Gran Estanco de Tabaco cuando era Virrey Don Martín de Mayorga, siendo éste en el año de 1768 (23).

Dentro de esta evolución nos encontramos con fechas importantes como: 15 de Septiembre de 1810, en la cual con fecha 6 de Diciembre del mismo año, Don Miguel Hidalgo abolía la esclavitud siendo muy sano para los trabajadores, ya que en sí siempre fueron tratados como esclavos, posteriormente en la Constitución de Cádiz de 1812 aparenta abolir la esclavitud para proteger la libertad civil. Con Morelos, organizando el Primer Congreso de Chilpancingo en la que se formula la declaración de Independencia y expide la Constitución de Apatzingán, la cual se caracterizó por la libertad de Industria Nacional, lo cual a través del tiempo reeditaría en beneficio de los trabajadores mexicanos, logrando México, de esta-----

(22).- Trueba, Urbina Alberto.- Evolución de la Huelga, 1a. Edición, México, Editorial Botas, 1950, Pág. 36

(23).- IBIDEM.- Págs. 15 y 16.

manera su Independencia Política hasta el año de 1821.

En las Leyes Constitucionales del 29 de Diciembre de 1836, quedarón establecidos que todos los Mexicanos gozarían de todos los derechos civiles.

Las bases orgánicas del 12 de Junio de 1843, en la que se garantizaba el derecho de propiedad protegiendo así el derecho de profesión e industria. En las Actas de Reforma del 19 de Mayo de 1847, en la cual se establecía que una Ley fijará las garantías de libertad, seguridad, propiedad e igualdad, en esta etapa de la Reforma y el triunfo liberal de 1856 a 1875 es cuando surge la libertad de trabajo plasmándose en la Constitución del 5 de Febrero de 1857 en sus artículos 40. y 50., en esto existe otro renglón muy importante y es de que al declararse la libertad de Industria se prevee la prohibición de los monopolios quedando establecido en el artículo 28.

Como menciona el Maestro Alberto Trueba Urbina (24), la libertad de trabajo es el antecedente de la huelga, ya que por virtud de esta libertad, nadie puede ser obligado a prestar sus servicios sin su consentimiento, además de que el ejercicio de la libertad de trabajo fundamentaba los paros y

(24).- Trueba, Urbina Alberto.- Evolución de la Huelga.- 1a.

Edición, México, Editorial Botas, 1950, Pág. 36.

las huelgas que llevaban a cabo los trabajadores, el Maestro Luis Chávez Orozco nos dice de que las huelgas (25), datan del año de 1865 en la que se advirtieron los primeros brotes de huelga que a través del tiempo se iban difundiendo y avanzando la industrialización en México, así como otro notable avance es el de las tejedoras de Tlalpan que en el año de --- 1868 lograron de que se redujera la jornada laboral tanto para las mujeres como para los niños siendo ésta establecida -- por 12 horas.

Pero no todo era triunfo para los obreros, ya que desde el punto de vista legal, aparece en el Código Penal de 1871, los delitos contra la Industria y el Comercio en el cual en su numeral 925 prohibía las coaliciones y las huelgas y que a la letra decía:

"Se impondrá ocho días de tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos o una sólo de estas penas a los que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier otro modo a la violencia física o moral con objeto de que aumenten o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir

-----

(25).- Chávez, Orozco Luis.- Historia Económica y Social de México, Ediciones Botas, 1938, Págs. 96 y 97 (Citado por Alberto Trueba Urbina, Loc. Cit.

el libre ejercicio de la Industria o del Trabajo. (26)

De esta forma fue como el 5 de Junio de 1853, se constituyó la sociedad particular de socorros mútuos, empezándose a reorganizar el movimiento obrero, pero como el mutualismo no constituía un movimiento de lucha sólo lograron la creación de la forma jurídica del corporativismo, ya que de esta forma se protegían de los altos precios y siendo hasta el año de -- 1872 el 16 de Septiembre cuando se constituyó "EL CIRCULO DE OBREROS", como la primera asociación de tipo profesional, la cual en su objetivo primordial fue la de proteger los intereses de la clase trabajadora, esta asociación en época del porfiriato presentó dos aspectos: Uno, represivo y el otro, tolerante.

En su forma tolerante se estableció en el Código Civil - del 31 de Marzo de 1884 que decía lo siguiente: "Hay intimidación cuando se emplean la fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la sa-

-----

(26).- Chávez, Orozco Luis.- Op. Cit. 96 y 97 (Citado por Trueba Uribe Alberto, Loc. Cit.)

lud o una considerable parte de sus bienes contrate, de su cónyuge o de sus ascendientes o descendientes" (27)

En su aspecto represivo: Es la representación del debilitamiento del régimen porfirista ya que todo aquello que representa algún derecho de los trabajadores era fuertemente reprimido siendo víctimas los trabajadores en toda manifestación que ésta se pueda entender, el Maestro Trueba Urbina y Porrás y López (28), nos comentan: siendo en el año de 1906, los trabajadores del mineral de Cananea en el Estado de Sonora, organizaron una asociación a la cual dominaron "Unión Liberal Humanidad", siendo dirigido por éstos o sea los mineros entre los que más destacaron: Esteban Calderón Baca, Manuel M. Dieguez, Lázaro Gutiérrez de Lara y Francisco M. Ibarra, los propietarios de la misma eran los miembros de la "Cananea Consolidated Company".

Cansados los trabajadores de la misma por el mal trato injusto y soez por parte de los capataces norteamericanos, la forma desigual respecto de los salarios, ya que los trabajado

-----

(27).- Chavez, Orozco Luis.- Páginas 96 y 97 (Citado por Trueba Urbina Alberto, Loc. Cit. )

(28).- Trueba, Urbina Alberto.- Op.Cit. Pág. 36 ( Citado por Armando Porrás y López.- Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., 1a.Edición. 1971, México, Págs. 295 a 300)

res mexicanos desempeñaban igual e idéntico y no obstante éstos recibían mayor salario, cabe recordar que el Código de Sonora, consideraba a las agrupaciones como delitos penados por la Ley y no obstante los obreros celebraban reuniones clandestinas, en una de las cuales acordaron llevar a cabo una huelga si la compañía no separaba a uno de los capataces extranjeros que trataba a los trabajadores mexicanos como a esclavos. La compañía debía pagar como salario mínimo de cinco pesos diarios. Igualmente la compañía debía reconocer la jornada de trabajo de ocho horas. Además exigían los trabajadores trato humano y derecho de ascenso.

Además de lo enunciado y ante las carencias existentes - los trabajadores hicieron reuniones a la luz del día e invitaron a todos sus compañeros a ir al movimiento sobre la base - de una fuerte solidaridad.

En la compañía siendo el Gerente el Sr. Green, rechazó - las peticiones de los obreros mineros y éstos llevaron entonces a cabo una manifestación pública, llevando al frente la - Bandera Nacional y un amplio cartelón en el cual exponían el - motivo del conflicto, durante el transcurso del recorrido y - frente a la Maderería de los Norteamericanos William Metcalp, los recibieron con una manguera que empapó de agua a la Bandera Nacional de igual forma el cartelón en el que exponían su - problemática, los trabajadores mexicanos, indignados, lanzaron

insultos y pedradas a los provocadores gringos a lo cual éstos contestaron con una descarga de rifles con el resultado natural de varios muertos y heridos, los trabajadores mexicanos no obstante su tragedia, continuaron su desfile con la esperanza quizá de que las autoridades Municipales hicieran justicia, pero al llegar al Palacio Municipal, las propias autoridades mexicanas abrieron fuego en contra de los manifestantes, matando a seis trabajadores, e hiriendo a cerca de una docena, comprendiendo los obreros que la única solución era la de armarse para la lucha y así lo hicieron, aclarando de que una minoría de obreros se armó preparándose así para luchar sin importar la enorme desigualdad de armamentos, pidiendo al Gerente de la Compañía Minera ayuda al Gobernador de Sonora siendo Don Rafael Izábal, quien llegó al día siguiente acompañado de un fuerte contingente de tropas Norteamericanas, quien tuvo el cinismo de pedir del lado Americano para asesinar a inermes obreros mexicanos. (29) Comentario de Rosendo Salazar.

Otra de las Huelgas que fue reprimida por medio de las armas es la de Río Blanco, Veracruz. En la organización denominada el "Gran Círculo de Obreros Libres" fundada en 1906 -----

(29).- Salazar, Rosendo.- Op.Cit. Págs. 98 a 117

por los trabajadores de Río Blanco, pronto incluyó a los - - obreros textiles de Orizaba y de la mayoría de los trabajadores textiles de Puebla, los propietarios de las fábricas, con el deseo de detener el movimiento sindicalista de obreros, -- elaboraron un reglamento en el que amenazaban con expulsar al obrero que se organizara, o bien que ejecutara actos que pudiesieran en peligro el estado de cosas que en aquella época reinaba, los obreros respondieron protestando y los patrones replicaron un paro, a su vez los obreros promueven una huelga, pero con la prudencia propia de nuestro pueblo, tienen esperanza en el General Don Porfirio Díaz, el Presidente que duró 30 años en el poder, el arbitraje que pidieron a Don Porfirio Díaz, dictándolo éste y el contenido significó que el obrero quedara en manos del patrón en forma absoluta, sin defensa alguna para el asalariado, evitando al máximo en intervención jurídica por estar en desuso el artículo 925 del Código Penal de 1871, nos comenta Don Rosendo Salazar (3) que:

-----

(30).- Salazar, Rosendo.- Op. Cit. Págs. 98 a 117.

Las fábricas llamaron a los obreros a trabajar, pero no fue así, los obreros mexicanos hambrientos se lanzaron a saquear las tiendas e incendiarlas. De esta forma apareció el segundo acto de tragedia de Río Blanco "Los trabajadores de las fábricas de Santa Rosa, Nogales y el Yute siguieron el ejemplo de los trabajadores de Río Blanco, incendiándoles y destruyendo las tiendas de raya y en gran manifestación se dirigieron a Orizaba con la esperanza de que las Autoridades locales les hicieran justicia, pero Don Porficio Díaz había ordenado que abrieran fuego los soldados y así lo hicieron matando a varias docenas de trabajadores en una curva próxima a Nogales.

Con el triunfo de Don Francisco I. Madero en la Presidencia de la República, el movimiento obrero tuvo un claro despertar el 6 de Diciembre de 1911. En ese año de 1911, se constituyó la "Unión de Artes Gráficas" y el Comité Organizador de la Confederación de Trabajadores. (31).

En el año de 1912, se estableció en México la Casa del Obrero Mundial, cuya obra fecunda se extendió por todas partes surgiendo nuevas organizaciones de obreros; Unión Minera -----

(31).-- Durán, San Vicente Raúl Edmundo.- Tesis Profesional.-

La Aplicación Inconstitucional de la Requisa, U.N.A.M.

"Aragón" 1983.- Pág. 28

Mexicana, en el Norte la Confederación de Trabajadores de Tórrreón, El Gremio de Alijadores de Tampico, la Confederación de Trabajadores Obreros de la República Mexicana de Veracruz, etc.

El C. Francisco I. Madero ante el crecimiento del sindicalismo creó la oficina del trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento con el fin de que el Gobierno interviniera en los asuntos huelguísticos especialmente, y como era natural, las huelgas estallaron ante el nuevo orden de las cosas; lo que el capitalismo extranjero pidió a Madero el establecimiento de la paz y el orden que Díaz había mantenido. De esta manera, Madero accedió reprimiendo cualquier acto de manifestación de los obreros; rompiendo definitivamente con los organismos obreros.

Rosendo Salazar (32), nos comenta al triunfar la Revolución Constitucionalista encabezada por Don Venustiano Carranza, primer Jefe del Ejército y encargado del Poder Ejecutivo convocó al Congreso Constituyente que habría de legislar en bien de los obreros y de los campesinos, enorme es el triunfo

(32).- Salazar, Rosendo.- Op. Cit., Págs. 98 a 117.

que alcanzaron los Constituyentes de gran visión, que no importándoles apartarse del molde clásico y tradicionalista para formar la Constitución, incluyeron después de largas deliberaciones y para honra de México en la Constitución los artículos 123 y 27 Constitucionales.

El Congreso Constituyente inició su período único de sesiones el 10. de Diciembre de 1916, en la iniciativa de los Diputados Aguilar, Jara y Góngora que adicionan al artículo 50. encontrando disposiciones concretas que protegen al trabajador la de la jornada máxima de ocho horas diarias, los conflictos del trabajo serán resueltos por Comités de mediación, conciliación y arbitraje, así como las que establezca el derecho a las indemnizaciones de trabajo y enfermedades profesionales. (33)

Después de tres días de discusión sobre el mencionado artículo, el Diputado Monjarrez, propene tomando en consideración que tanto los oradores en pro como en contra sostienen la idea de que, se debe dar una protección total al trabaja-

-----

(33).- Salazar, Rosendo.- Op. Cit. Págs. 102 a 117.

dor, que se conceda un capítulo exclusivo para tratar los -- asuntos del trabajo, cuyo capítulo podría llevar como título -- "Del trabajo" y propone además que se nombre una comisión com -- puesta de cinco personas o miembros encargados de hacer una -- recopilación de las iniciativas de los Diputados, de datos -- oficiales y de todo lo relativo a ese ramo, con objeto de dic -- taminar y proponer el capítulo de referencia, en tantos artícu -- los cuántos fueran necesarios.

En Enero de 1917, se presenta el capítulo y proyecto -- "Trabajo y Prevención Social", después de que se leyó el pro -- yecto del artículo 123 Constitucional, que constaba de XXX -- fracciones y artículo transitorio, la Asamblea aplaudió y estu -- vo enteramente de acuerdo en su aprobación, algunos Diputados -- pidieron la palabra sólo para hacer unas pequeñas aclaracio -- nes pués el criterio de la Cámara, estaba perfectamente uní -- forme al respecto. (34)

En la sesión del 23 de Enero de 1917, se discutió breve -- mente el artículo 123 para luego verificar la votación, votan -- do por la afirmativa 163 Diputaods, de esta forma, México se -- adelantó a los demás Países al consagrar Constitucionalmente

-----

(34).- Salazar, Rosendo.- Op. Cit. Fágs. 98 a 117.

las disposiciones del contenido de este artículo en su máxima norma jurídica, los derechos de coalición, asociación profesional y huelga como derechos legítimos de la clase obrera en su máxima expresión jurídica.

Todas las fracciones suman los esfuerzos de tantas epopeyas que han pasado los trabajadores y sus familiares, y los tres principios de esos derechos antes enunciados se encierran en las fracciones XVI y XVII bajo los siguientes términos:

Artículo 123, Constitucional, Fracción XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho a coaligarse en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc., Fracción XVII.- Las Leyes reconocerán cómo un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros.

Quedando atrás los antecedentes de los artículos 4o. y 5o. en la Constitución de 1857, se inicia un nuevo período en una nueva base legal, reconocida por el Estado, la protección al trabajador, al establecer esta libertad al trabajo; antes el Estatuto provisional de Comonfort del 15 de Mayo de 1856, que tuvo vida sólo por poco tiempo, aunque se preocupó poco también de los trabajadores; consideró que las disposiciones que se refieren al trabajador en la Leyes de las Indias no --

pueden tomarse en cuenta, puesto que jamás se cumplieron aunque el espíritu de la misma haya sido aliviar la esclavitud - de nuestros indígenas, tenemos también como antecedente el Estatuto provisional del Imperio Mexicano, expedido por Maximiliano el 10 de Agosto de 1865, en el cual en su artículo 70 - se ocupaba vagamente de ofrecer garantías a los trabajadores, vinieron después las legislaciones Estatales que reconocieron a los obreros sus derechos, y les dieron algunas prerrogativas.

La Ley Villada del Estado de México, obra de José Vicente Villada del 30 de Abril de 1904, legisló sobre accidentes de trabajo lo mismo que la Ley Bernardo Reyes, en Nuevo León - por supuesto que estas Leyes no servían de nada a los trabajadores de la República y muy poco a los Estados que las decretaron ya que la mano del dictador intervenía siempre a favor de los capitalistas; años después en Veracruz aparecen, la -- Ley que expidió el Coronel Manuel Pérez Ramiro el 4 de Octubre del mismo año, la Ley del Trabajo de Cándido Aguilar que reconocía jornada máxima de 9 horas, salario mínimo que señalaba de un peso, asistencia médica, atención a la enseñanza - primaria de los hijos de los trabajadores, inspección del trabajo, una jurisdicción especial atribuida a las juntas de administración civil y un sistema riguroso de sanciones para -- los infractores. En Yucatán, las Leyes del 14 de Mayo de -- 1915 y la de Diciembre del mismo año, esta legislación enco-

mendaba la vigilancia, aplicación y desarrollo de la Ley del Trabajo, ante la situación confusa provocada por la etapa final de la Revolución Constitucionalista, estas legislaciones pasaron casi inadvertidas, especialmente en el resto del País en plena lucha sangrienta por alcanzar la libertad.

Concretando el tema, podemos decir que, ante el período comprendido aproximadamente ante 1901 a 1905, los trabajadores no crearon sociedades de resistencia, la esclavitud en que vivía, la desorganización y la nulidad de garantías se los impedían, esta situación sin embargo, fue la que provocó el nacimiento definitivo de la lucha obrera y pre-concluida al ver plasmados como arma legal "La Huelga", como lo comenta el Lic. José Ignacio Morales (35) y el Lic. Emilio O. Rabasa, a través del artículo 123 Constitucional y posteriori sus Reglamentos en su análisis Constitucional.

-----

(35).- Morales, Ignacio José.- Historia de las Constituciones de México, 2a. Edición.- Editorial Puebla 1964, Págs. 11 a 67; Rabasa, Emilio O., Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Edición 1968, Cámara de Diputados LIII Legislatura.

## CAPITULO SEGUNDO.

## PRIMORDIALES ACEPCIONES DE LA HUELGA.

- 1.- CONCEPCION Y EVOLUCION GENERAL DE LA HUELGA.
- 2.- EL DERECHO A LA HUELGA.
- 3.- EL DERECHO DE HUELGA.
- 4.- CLASIFICACION DE LA HUELGA.

Como indicamos en el capítulo anterior, es en México - - donde se reconoció por primera vez en el mundo el derecho de Huelga, como un derecho de la clase trabajadora; en su máxima Ley, en la Constitución de 1917 en su artículo 123.

Para que la clase trabajadora pueda ejercitar ese derecho, jurídicamente, la Ley le impone que debe de satisfacer - ciertas condiciones, sin los cuales no podría tener la eficacia jurídica que a través del movimiento huelguístico debidamente reglamentado, y para una mejor facilidad de exposición lo veremos en el presente capitulado y subsecuente.

#### 1.- CONCEPTO Y EVOLUCION GENERAL DE LA HUELGA.

En su concepto terminológico de la Huelga, la Ley Federal del Trabajo define la Huelga de la siguiente manera (36), artículo 440.- "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

El eminente tratadista Mario de la Cueva, la define di-

---

(36).- Ley Federal del Trabajo.- Op. Cit. Pág. 202.

ciendo (37) que: "es el ejercicio de la facultad legal de -- las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono(es)".

Estas son las definiciones más aceptadas, puesto que en ellas están integrados los elementos esenciales de la Huelga.

En cuanto a la Evolución General de la Huelga.- El Dr. Mario de la Cueva nos dice (38), que la Huelga es el problema del capitalismo contemporáneo, en anteriores décadas, ganaban los empresarios la mayoría de las Huelgas, en nuestros días - en cambio, se inclina la balanza al lado de los trabajadores, lo que ha operado una transformación extraordinaria.

Desde tiempo inmemorial se negó la legitimidad de la -- Huelga, en el año de 1303, prohibió el Rey Eduardo I de Inglaterra todo acuerdo cuya finalidad fuera modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o la duración-

-----

(37).- De la Cueva, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo II, México, Editorial Porrúa, S.A. 4a. Edición, 1961  
Pág. 168.

(38) De la Cueva, Mario.- Op. Cit., Págs. 759 a 777.

del trabajo y la prohibición fue recordada con frecuencia pasando a formar parte del Common Law, prohibiciones semejantes se encuentran en Francia y Alemania, del siglo XVI en adelante, son las mismas ordenanzas que intentaron aniquilar a las asociaciones de compañeros. (39).

Las razones de la prohibición son conocidas por nosotros; la Escuela Económica Liberal no consintió la intervención de fuerzas humanas organizadas en los problemas de la producción, pues la única fuerza que debía actuar era el capital, el derecho por otra parte, era la norma que buscaba la armonía de los intereses, luego no era lícito pretender la composición de dichos intereses por medio de la lucha y la violencia, este argumento formal ha estado en la base de las prohibiciones de todos los tiempos y se uso en contra de los trabajadores de la Edad Media y de los Trabajadores de la actualidad.

Al negarse la libertad de coalición devino la Huelga un delito, convendría decir que en los años de la Revolución Francesa, coalición y Huelga eran términos sinónimos, por esa razón, el Código Penal de Francia contempló dos delitos, hu-

(39).- De la Cueva Mario.- Op Cit. Págs. 759 a 767.

bieron de transcurrir muchos años para que se precisara el lenguaje y Paul Pic fue el iniciador. (40).

Sin embargo, no todos los pueblos hicieron de la Huelga un delito, aquéllas legislaciones que aseguraron las libertades de reunión y asociación, hubieron de tolerar la coalición Inglaterra y particularmente Francia, fueron los campeones de la prohibición, Bélgica en Europa y los Países de América por el contrario mantuvieron mudos sus Códigos Penales.

La era de la prohibición de la Huelga duró en Inglaterra hasta el año de 1824, en tanto Francia la mantuvo hasta los tiempos de Napoleón III.

La segunda época en la evolución de la Huelga puede denominarse la era de la tolerancia.

La Huelga dejó de ser un delito, lo cual no quiere decir que se transformará en un derecho de la clase trabajadora era una situación de hecho que producía consecuencias jurídicas, pero siempre en contra de los trabajadores, en realidad

-----

(40).- De la Cueva, Mario.- Op.Cit. Págs. 759 a 767.

la Huelga el derecho de no trabajar, un derecho de carácter - negativo, pero que no producía ninguna consecuencia en favor de los obreros.

La primera fundamentación jurídica que conocemos de la Huelga es, la de un Abogado Francés, siendo éste Berguer.(41)

Más tarde se encontraron otros argumentos, la Escuela - Económica Liberal que sostuvo que el Estado no debía de intervenir en la vida económica de la sociedad y el propio principio debería de aplicarse a la organización de las fuerzas económicas y a las luchas que entablara para obtener la composición de sus intereses. Este por lo tanto, dejaría a los factores de la producción, Capital y Trabajo, que resolvieran directamente sus problemas, a condición de que no ejecutaran acto delictivo alguno, la lucha entre las clases sociales sería una consecuencia nueva de la no intervención del Estado en la Economía y esta nueva política liberal sería a su vez, resultado del principio de la libertad económica frente al Estado.

La Huelga no era un acto delictivo pero tampoco un derecho, consistía en la suspensión colectiva de las labores e -  
-----

(41).-Duran, San Vicente Raul Edmundo.- Op. Cit. Págs. 20 a 27 (Citando a Trueba Urbina Alberto Op. Cit. Pág. 15 y 16)

implicaba por lo tanto una falta colectiva a las obligaciones contraídas en los respectivos Contratos Individuales de Trabajo en el instante en que se producía la falta, destruían los trabajadores los Contratos de Trabajo, o mejor daban causa para su rescisión, el empresario a partir de este momento a dar por concluidos los Contratos.

La Huelga era un derecho únicamente negativo de no trabajar pero no traía consigo la facultad ni siquiera la posibilidad de suspender las labores de una negociación.

El siglo XIX no pudo entender la Huelga, el derecho individualista no podía ver que la Huelga es un derecho colectivo, quiso transformarla en un derecho individual y por eso su primario la idea de un delito por suspensión de labores, pero no lo protegió.

Vivió la Huelga como un derecho de cada trabajador y no rindió puntos.

La tercera época en la evolución de la Huelga podría denominarse la lucha por la conquista del derecho de Huelga.

En el período de la tolerancia, nada podían los trabajadores frente a sus compañeros y ante el patrón.

La Huelga era una situación de hecho, pero no era una -- institución jurídica, se tenía la facultad de no trabajar, pero no se tenía el derecho de impedir el trabajo de los demás -- ni el de suspender o impedir las labores de una fábrica.

Los trabajadores Ingleses son los autores de éste ter--- cer período y su esfuerzo tendió a conseguir que la presión -- ejercida sobre los trabajadores para declarar o mantener una -- Huelga fuera lícita en tanto no constituyera un delito espe--- cial, en el año de 1859, se dictó una Ley Penal suavizando -- las asperezas de la vieja legislación penal, pero en el año -- de 1871, se volvió a los procedimientos antiguos, de manera -- de que toda presión sobre los trabajadores en materia de Huel ga caía bajo la sanción de la Ley.

Finalmente y dentro del derecho Inglés conviene recor-- dar una Ley la de 1906, que declaró la irresponsabilidad de -- las Trade Unions por las Huelgas en que participaran, si bien fue reformada esta legislación en 1927.

Lo importante de estas medidas y otras que podrían ci-- tarse en diferentes Países, está en el esfuerzo de los traba-- jadores por hacer respetar el derecho de la Huelga y transfor-- marlo en un derecho positivo era inútil que de mil trabajado-- res de una empresa, setecientos o más suspendieran sus labo-- res porque la negociación podría continuar sus operaciones --

con los no huelguista y con trabajadores libres, pero sí podían ejercer presión, no violencia, era entonces posible que se viera la empresa precisada a suspender toda actividad.

La etapa final de la Huelga como un derecho colectivo de los trabajadores.

La Huelga devino una situación jurídica debidamente protegida y entró a formar parte del Derecho Colectivo del Trabajo el trascendental paso se dio en nuestra Constitución Mexicana de 1917.

Desde la Independencia, México vivió la etapa de la tolerancia y merced a la influencia de los principios admitidos en la Constitución de Cádiz, las libertades de reunión y asociación fueron negadas.

El artículo 9o. de la Constitución, de 1857, protege -- las libertades de reunión y asociación y de la misma manera -- que el amparo de su precepto y de su similar en las Constituciones de Norteamérica, Bélgica y España, pudo vivir la asociación profesional, así también la Huelga quedó protegida -- por las normas Constitucionales.

Las relaciones obrero-patronales, sin embargo no fueron más tranquilas que en otros países; los conflictos huelguísticos importantes fueron violentamente sofocados, los casos más dolorosos fueron las Huelgas de Cananea en el Estado de Sonora y la de Río Blanco en el Estado de Veracruz.

La Constitución de 1917, cambió el panorama al decir en la fracción XVII del artículo 123 que: "Las Leyes reconocieran como un derecho de los obreros y de los patronos, las Huelgas y los paros, la Huelga sería en consecuencia, un derecho que debe de respetarse y la modificación es enorme; con anterioridad tenía cada trabajador el derecho individual de no trabajar pero no poseía la colectividad obrera la facultad legal de suspender las labores de las empresas. A partir de 1917, se transformó la Huelga en un derecho colectivo consistente en, la facultad de suspender totalmente los trabajos en una negociación, cuando se satisfagan de determinados requisitos legales, la legislación ordinaria, la doctrina y la jurisprudencia afirmaron desde un principio, la nueva idea de la Huelga, la mayoría se impone a la minoría y en consecuencia si la mayoría de los trabajadores de una empresa o fábrica resuelven suspender las labores, la minoría queda obligada a respetar ese derecho.

La Huelga se presentó como el complemento de la democra

tización de la empresa, pues mediante ella y la suspensión -- de labores quedaron iguales las fuerzas para fijar las condiciones Generales de Trabajo, la Huelga en consecuencia terminó con el reinado arbitrario del patrono de la empresa, pasó-- entónces a integrar el derecho colectivo del trabajo como -- una de sus instituciones.

De artículo 123 Constitucional se desprende otra característica si el bien habla del derecho de los patronos al paro, lo somete a los casos de necesidad y exige la previa aproba---ción de la Junta de Conciliación y Arbitraje, el paro devino un derecho más en favor de los trabajadores, pues significa - que los empresarios no pueden suspender las labores en sus negociaciones sino cuando lo impone alguna causa justa o necesaria.

Una vez más demostró el derecho mexicano que su propósito de proteger el trabajo; la Huelga es un instrumento de lucha de los trabajadores y por su conducto pueden perseguir la elevación de su nivel de vida, el paro en cambio es una institución técnica que permite suspender los trabajos.

La discusión acerca del derecho de Huelga continúa abierta y no terminará, volvemos a la idea, en tanto subsista la - injusticia social, pero si contemplamos la cuestión social en el año 1917, en Europa y en América, afirmamos rotundamente -

que el derecho mexicano dió un gran paso importantísimo a la cuestión de la Huelga, la solución elevación de la Huelga es un derecho colectivo de las mayorías obreras, fué netamente mexicano; El movimiento obrero de México, era extraordinariamente débil y si se hubiera mantenido la huelga como existía en Europa o en los Estados Unidos de Norteamérica, la Huelga como un hecho apoyado en la solidaridad obrera, nunca hubiera obtenido éxito, México tuvo que reconocer y garantizar el derecho de Huelga para equilibrar la fuerza del empresario con las mayorías obreras y es interesante recordar que la segunda Postguerra Mundial no solamente no ha traído la suspensión de la Huelga, sino al contrario, ha consagrado la tesis de nuestra Constitución del 5 de Febrero de 1917

## 2.- EL DERECHO A LA HUELGA.

El derecho a la Huelga, el autor Néstor de Buen Lozano (42), nos dice que el enunciado implica, de alguna manera, un juego de palabras.

Estos suelen ser frívolos aún cuando gentes muy ilustres:

-----  
 (42).- De Buen Lozano, Néstor.- Derecho del Trabajo.- México, Editorial Porrúa, S.A.- 4a. Edición, 1976, Tomo II, - Págs. 730 y 731.

Ortega y Gasset, por ejemplo, las hayan convertido en eficaces instrumentos filosóficos, literarios y aún científicos a pesar de ello, en este caso tiene un significado especial que queremos poner de relieve.

"El Derecho a la Huelga, es un derecho social, anterior a toda regularización jurídica", en la etapa en que el trabajo no merecía la preocupación del legislador, de manera que el patrón en tanto que depositario de la fuerza económica, podía decidir libremente sobre su empresa, la Huelga constituía la reacción natural, defensiva de los trabajadores, ante la injusticia.

### 3.- EL DERECHO DE HUELGA.

Al menos en el significado que nosotros le damos, encuentra su fundamento en la norma escrita; deriva del reconocimiento que hace el Estado de la existencia de este derecho, Social que antes mencionamos, en alguna medida y sin que ello implique que aceptamos la idea misma del derecho natural, salvo que con ello se identifique a los derechos no regulados. Es totalmente, el Derecho a la Huelga es un derecho natural Social; por el contrario el derecho de Huelga es un derecho Legal.

## 4.- CLASIFICACION DE LA HUELGA.

Las Huelgas teórico-prácticas pueden ser: Existentes e inexistentes, lícitas o Ilícitas, Justificadas o Injustificadas.

A).- La Huelga legalmente existentes.- Es aquélla que cumple con todos los requisitos que establece la Ley y persigue los objetivos o los fines que para esos casos estableció la Constitución, en su artículo 123, fracción XVIII en su apartado "A".

En este efecto la Ley Federal del Trabajo actual, dispone en su artículo 444 (43), Huelga Legalmente Existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450" (44).

En cuestión, el Dr. Mario de la Cueva (45), la define de la siguiente manera, "Huelga Legalmente Existente es la suspensión de las labores efectuado por las mayorías obreras previa

(43).- Trueba, Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.- Ley Federal del Trabajo de 1989, 6a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., Pág. 202 (Todos los artículos que se citarán son de la presente Ley Federal del Trabajo).

(44).- De la Cueva, Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., 2a. Edición, México, 1981 Págs. 602 y 603.

(45).- IBIDEM.- Pág. 203

observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos."

B).- Huelga Legalmente Inexistente.- A contrario. La Huelga Legalmente Inexistente será la que no satisfaga los requisitos establecidos por la Ley Federal del Trabajo y no persiga los objetivos que establece la misma.

C).- Huelga Lícita.- La define la Constitución Federal en su artículo 123, Fracción XVIII, apartado "A" como "aquella que tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital." (46)

D).- Huelga Ilícita.- En la misma Fracción XVIII, del mismo artículo y apartado anterior, se establece cuándo una Huelga tiene carácter de ilícita, de la siguiente manera: "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 aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno".

De la misma forma, la Ley Federal del Trabajo precisó los casos que dan lugar a la ilicitud de la Huelga, en su ar-

(46) Constitución Política de los E.U.M., Loc. cit. págs. --

título 445, en los siguientes términos: "La Huelga es Ilícita cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, en su fracción I y en la fracción II. En caso de Guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno".

E).- Huelga Justificada.- El artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo, la define de la siguiente manera: "Huelga Justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón"

Al efecto, el Maestro Euquerio Guerrero, nos dice: "Es -- aquella cuyos motivos son imputables al patrón, la calificación de imputabilidad sólo puede hacerse, en nuestro concepto, cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la junta, -- ya que entónces podrá ésta estudiar a fondo el problema y decidir si el patrón dió causa al movimiento de Huelga y por lo mismo debe sufrir las consecuencias de la imputabilidad, o --- sea, el tener que satisfacer las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y el paso de los salarios correspondientes a los días que hubiése durado la Huelga" (47)

-----

(47).- Guerrero, Euquerio.-Manual de Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., 10a. Edición, 1979, Pág. 372.

F).- Huelga Injustificada.- La Huelga Injustificada no la define la Ley de la materia pero a contrario sensu, podemos decir que es aquella cuyos motivos no son imputables al patrón.

CAPITULO TERCERO.

NATURALEZA DE LA HUELGA.

- 1.- SU NATURALEZA JURIDICA
- 2.- SU FUNDAMENTO SOCIAL
- 3.- SU NATURALEZA ECONOMICA.
- 4.- FINALIDAD Y OBJETIVOS DE LA HUELGA.
- 5.- SU JUSTIFICACION.
- 6.- LA HUELGA POR SOLIDARIDAD.
- 7.- EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES  
SOBRE LA PARTICIPACION DE LAS UTILIDADES.

## 1.- NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA

En el pasado, la Huelga era la suspensión del trabajo - llevada a cabo por los obreros, a resultados de una coalición de los mismos, su fundamento jurídico, es el derecho natural del hombre a no trabajar sin su pleno consentimiento, pero -- justamente por este fundamento, la Huelga era un derecho individual, pues pertenecía a cada trabajador; el resultado de -- Huelga era el ejercicio simultáneo de muchos derechos individuales, sin embargo, la simple suspensión del trabajo no proporciona una idea completa de la Huelga, ya que los trabajadores al suspender sus labores, tenían el propósito y la creencia de que sus compañeros harían otro tanto y aún intentaban -- inducirlos a seguir su ejemplo.

De todas maneras, la Huelga al efectuarse, era una situación de hecho y los efectos jurídicos que se producían derivaban de la circunstancia de que la suspensión de actividades, -- ejecutada por cada trabajador, era un acto contrario al derecho o por lo menos, un acto que ponía fin a una situación jurídica válida, el orden jurídico expresa que los contratos y las relaciones jurídicas deben cumplirse puntualmente, por lo que la suspensión del trabajo significaba el incumplimiento de -- aquella obligación y el propio orden jurídico decretaba las -- naturales consecuencias.

La fracción XVII del artículo 123 Constitucional (48), expresa que las leyes reconocerán a las Huelgas como un derecho de los trabajadores, con lo cual cambió su fundamento, anteriormente el fundamento de la Huelga era el derecho negativo de no trabajar, ahora se tiene un derecho positivo y es la facultad legal de suspender las labores, es estado de Huelga ya no es una simple situación de hecho, productora de efectos -- contrarios a los deseados por los huelguistas, sino una situación legal que se resume en la suspensión total de los trabajos de una empresa.

La Huelga fué un hecho jurídico, pero ha derivado en un acto jurídico a propósito de acto jurídico, el autor Armando Porrás y López se expresa diciendo: "que acto jurídico en su esencia es la manifestación de la voluntad humana encaminada a producir efectos de derecho (49).

Siguiendo con el Dr. Mario de la Cueva (50), nos dice en el pasado la suspensión de labores no producía como efectos -- jurídicos, los buscados por los obreros, en cambio, en nuestro derecho, la Huelga produce, como efectos jurídicos los -- buscados por los obreros, la idea de la Huelga a acto jurídico que supone su necesaria reglamentación, pues para qué el -

(48).- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Op. cit. Págs. 369 a 376,

(49).- Porrás y López Armando, Derecho Procesar del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., 1a. Edición, México, 1971  
Pág. 113

(50).-De la Cueva, Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 4a. Edición, México, Editorial Porrúa, S.A., 1961,  
Págs. 767 a 771.

orden legal de un estado, haga producir un acto de voluntad - los efectos jurídicos deseados es condición esencial que el - acto reúna los requisitos de fondo y de forma previstos por - la Ley, todo derecho está necesariamente enmarcado en el ordenamiento legal y es limitado, pues la idea de derecho es absoluto, al margen del orden jurídico esta descartado.

De aquí hace una segunda diferencia con la Huelga del pasado, si observamos que con la fracción XVII del artículo 123 Constitucional del apartado "A" (51), expresa que "las Leyes reconocen como un derecho de los obreros y los patronos, las Huelgas y los paros", con lo cual cambió su fundamento, anteriormente el fundamento de la Huelga era el derecho negativo de no trabajar, ahora se tiene un derecho positivo y es la facultad legal de suspender labores; El Estado de Huelga ya no es una simple situación de hecho, productora de efectos contrarios a los deseados por los huelguistas, sino una situación legal que se resume en la suspensión total de los trabajos de una empresa.

-----  
 (51).- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,

Cp. Cit. Págs. 369 a 390.

El sindicalismo extranjero discutió la conveniencia social de esta solución mexicana, pues se dijo la conveniencia necesaria de la reglamentación legal es la restricción al libre ejercicio de la Huelga, la objeción es aparente porque nada impide a nuestro derecho, la realización de Huelgas como cuestiones de hecho, sujetas naturalmente a las consecuencias que se producían en el pasado, si los trabajadores quieren que el orden jurídico proteja sus movimientos, deben cumplir los requisitos respectivos pero pueden ejercitar también el derecho natural a no trabajar, sometiéndose a sus obligaciones; por otra parte y como lo establece la Ley Federal del Trabajo (52), en el artículo 459 fracción III y que a la letra dice: "no se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920", si los trabajadores huelguistas no cumplieron con los requisitos legales, nos continúa diciendo el Dr. Mario de la Cueva (53), puede pedir el patrono a la junta de Conciliación y Arbitraje y esta prevenir a los huelguistas que, de no regresar al trabajo se darán por terminadas las relaciones de trabajo, pero en ningún caso se podrá ejercer coacción sobre los trabajadores para obligarlos a trabajar, o sancionarlos penalmente, al respecto cabe ha

-----

(52).- Ley Federal del Trabajo.- Op. cit. Págs. 205 y 426

(53).- De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, -  
4a. Edición, México, Editorial Porrúa, S.A., 1961, Págs.  
766 a 771.

cer mención como quedo en los breves antecedentes de la presente y como nos menciona el Maestro de Buen Lozano Néstor -- (54), en su estado reiterativo el antecedente jurídico del derecho de Huelga; en un excelente trabajo, Evolución de la Huelga, Alberto Trueba Urbina nos recuerda (Ediciones Botas, México, 1950) que el artículo 925 del Código Penal de 1871 -- sancionaba las Huelgas y las convertía en delito al disponer lo siguiente: "Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria del trabajo". (55)

Nos sigue comentando Néstor de Buen Lozano en razón al comentario citado de Alberto Trueba Urbina, entraña una prohibición implícita de las coaliciones y Huelgas; para Mario de la Cueva nos dice en el mismo comentario Néstor de Buen Lozano "El precepto no prohibía ni sancionaba las huelgas, sino -

(54).- De Buen Lozano Néstor.- Derecho del Trabajo, Tomo II, 4a. Edición, México, Editorial Porrúa, S.A.. 1981. - - Págs. 822 a 825

(55).- Trueba Urbina Alberto.- Evolución de la Huelga, México 1a. Edición, Editorial Botas, 1950. Págs. 59 y 60

ciertos actos violentos que podrían acompañarlas" fundando su tesis en que el artículo noveno de la Constitución de 1857 protegía las libertades de reunión y asociación que, a su amparo pudo vivir la asociación profesional y ser ejercido el derecho de Huelga, (56), en realidad reitera De Buen Lozano nos parece más convincente Trueba Urbina quien recordando que la Huelga es "la suspensión colectiva de labores cuyo objeto primordial es mejorar las condiciones o el rendimiento económico del trabajo", la compara a la intimidación, sancionada por el Código Civil de 1884 (art. 1299) afirmando tal vez con cierta impropiedad jurídica que "esta norma en consonancia con el artículo 925 del Código Penal de 1871, hacía imposible jurídicamente el empleo de la Huelga, aunque en la práctica se llevara a cabo". (57).

Así mismo nos sigue comentando Néstor de Buen Lozano - - (58), lo que puede ser discutible respecto del Código Penal liberal de 1871, la Revolución lo hizo indudable. En el Decreto del 10. de Agosto de 1916, Venustiano Carranza diría lo siguiente:

-----

(56).- De Buen Lozano, Néstor.- Op Cit. Pág. 763

(57).- Trueba Urbina Alberto.- Evolución de la Huelga, México, 1a. Edición, Editorial Botas, 1950, Pág. 60

(58).- De Buen Lozano, Néstor.- Op Cit. Pág. 59 y 60

"Artículo 10., se castigará con la pena de muerte, además de a los transtornadores del orden público que señala la Ley de 25 de Enero de 1861":

"Primero: A todos los que inciten a la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen; a los que presidan las reuniones en que se proponga, discuta o aprueben; a los que defiendan o sostengan; a los que la aprueban o suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objeto, y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiere declarado.

"Segundo: A los que con motivo de la suspensión de trabajo en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquier otra y aprovechando los trastornos que ocasiona, o para agravarla o imponerla destruyeren o deterioraren los efectos de la propiedad de las empresas a las que pertenezcan los operarios interesados en la suspensión o de otras cuyos operarios se quiera comprender en ella y los que con el mismo objeto provoquen alborotos públicos, sea contra funcionarios o contra particulares, o hagan fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular."

"Tercero: A los que con amenazas o por la fuerza impidan

que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios de las empresas contra las que se haya declarado la suspensión de trabajo".

"Artículo 2o.: los delitos de que habla esta Ley serán de la competencia de la misma Autoridad Militar que corresponde conocer de lo que define y castiga la Ley de 25 de Enero de 1862, se perseguirán y averiguarán y castigarán en los términos y con los procedimientos que señala el decreto número 14 del 12 de Diciembre de 1913". (59).

Esta fue una medida de fuerza contra un hecho concreto: de una Huelga del 31 de Julio de 1916 decretada en el Distrito Federal.

Pocos meses después, como resultado de la Convocatoria lanzada por el propio Venustiano Carranza, el Constituyente de Querétaro aprobaría el texto del artículo 123, en la fracción XVII se señaló que "las Leyes reconocerán como un derecho del obrero y del patrono, las Huelgas y los paros", a su vez, en la fracción XVIII, se dispondría lo siguiente:

-----

(59).- Chávez Orozco Luis.- Historia Económica y Social de México, Ediciones Botas, 1938, Págs. 102 y 103.

"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 de la producción y 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,, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno no los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República nos estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción por ser asimilados al Ejército Nacional." (60)

La última parte de la fracción XVIII, relativa a los obreros de los establecimientos fabriles militares fue después suprimida, mediante reforma iniciada por Lázaro Cárdenas, publicada en el Diario Oficial del 31 de Diciembre de 1938.

-----

(60).- Diario de los Debates del Congreso Constituyente, 1916-1917, Tomo II, México, 1970, Biblioteca Congreso de la Unión.

## 2.-SU FUNDAMENTO SOCIAL.

En el siglo anterior no se pudo reconocer la legitimidad de la Huelga, por que le impedían las doctrinas individualista y liberal, la primera en cuanto no reconocía la vida de -- los grupos sociales, ni consecuentemente la existencia de un interés colectivo y la segunda, por que pretendía que el Estado no solamente se abstuviera de intervenir en la vida económica sino exigir del propio Estado abriera los obstáculos, como la coalición obrera que se opusieron al libre juego de las fuerzas naturales, la Huelga era una suma de derechos individuales, pero no tenía existencia propia.

Al cambiar la concepción de la sociedad y admitirse que en su seno no solamente actuaban los individuos, sino también los grupos se abrieron las puertas para un nuevo fundamento de la Huelga; los intereses colectivos tienen la misma realidad que los individuos y merecen el mismo respeto del orden jurídico; por lo tanto si el derecho protege los derechos del empresario debe amparar igualmente los intereses de las colectividades obreras, de esta forma las relaciones jurídicas en la empresa quedaron transformadas con la aparición del derecho colectivo del trabajo, la Huelga tiene el mismo fundamento social del derecho colectivo del trabajo y tratándose de particularidad en ello la forma de asociación profesional, la empresa no es un feudo del patrono, sino un centro de actividades en que convergen los dos factores de la producción, capi--

tal y trabajo bajo la dirección del empresario y teniendo cada uno de dichos factores un rango un derecho en o sobre la empresa.

El capital tiene un derecho en rendimiento razonable y el trabajo vivir honestamente de los salarios que percibe en otros tiempos, el orden jurídico de la empresa era dictado -- por el patrono, pero la justicia social impuso la conformidad de las dos partes o sea, de los trabajadores y del patrono; - el orden jurídico de la empresa debe ser un orden justo y proceder de un acuerdo entre el capital y el trabajo o de una división del poder público en consecuencia si la colectividad obrera estima el orden jurídico de la empresa y el patrono no da satisfacción a las demandas de la respectiva asociación -- profesional el trabajo en la empresa resulta imposible.

En sí, diríamos que el fundamento social de la Huelga es la necesidad de las mayorías obreras, cuya realidad social es indudable, para suspender el trabajo en las empresas, como -- consecuencia de la injusticia del orden jurídico y entre tanto se corrige.

Al respecto, el Maestro Néstor de Buen Lozano (61), nos

-----  
 (61).- De Buen Lozano Néstor.- Derecho del Trabajo, Tomo II,  
 4a. Edición, México, Editorial Porrúa, S.A. 1981.

comenta que: la suspensión del trabajo como medida de presión decidida en forma colectiva, constituye un fenómeno vinculado a diversas finalidades, puede intentar bien la mejoría, bien el cumplimiento de las condiciones de trabajo y en ese caso - tendrá las características laborales, a veces se trata, simplemente, de un acto de protesta como generalmente ocurre con una Huelga estudiantil, en ocasiones es la manera de expresar el repudio a un régimen político y el medio para lograr el -- cambio en las estructuras del gobierno se trata entonces de - la Huelga en masas, en nuestro País la Huelga ha recibido diferentes tratamientos, hasta 1871, fue considerada como un delito, durante la Revolución, Venustiano Carranza llega a sancionarla con la pena de muerte, para meses después promulgarla Constitución que le atribuye el carácter de garantía social, la Ley la convierte en acto social jurídico, con muestras de evidentes deficiencias legislativas pero la interpretación interesada de las conductas sociales por los gobiernos de la Revolución vuelve a transformar el derecho en delito; - el de disolución social, correspondiéndole al Presidente C. - Lic. Adolfo López Mateos ese dudoso privilegio y a los ferrocarrileros de ese hecho con Demetrio Vallejo a la cabeza, por último, la Huelga legal llega a ser un impedimento y los trabajadores deciden superar ese escollo, naciendo así la Huelga Constitucional, de amplia aplicación en el mundo de las relaciones del trabajo, aún y tomándose en cuenta de que en lo social va aparejado en el derecho social económico.

## 3.- SU NATURALEZA ECONOMICA.

Además y como fue mencionado en el punto anterior y tratar de llegar un poco más a la raíz en lo que es en su aspecto social y en su naturaleza económica el Maestro Alberto - - Trueba Urbina nos hace referencia de que, al triunfo de la Revolución Mexicana, la Huelga se consagró como derecho en el artículo 123 de la Constitución de 1917, el fundamento de la consagración jurídica se precisó en el Congreso de Querétaro por el Diputado José Natividad Macías, quien al respecto dijo:

"Ahora vamos al caso: han subido el precio del producto que se está fabricando, los salarios, al estipularse, deben venir a fijar precisamente la base para la retribución del trabajador; ha subido el producto en una manera considerable, las ganancias que esta obteniendo el industrial son exageradas, entónces viene el conflicto, entónces viene el medio de la Huelga con el objeto de obtener éstos y aquí tienen ustedes establecidas reconocidas la Huelgas y verán ustedes cómo el Ciudadano Primer Jefe se ha preocupado de una manera especial sobre el particular y van ustedes a oírlo "esta ley reconoce como derecho social económico la Huelga" (nutridos apausos).

"Aquí tienen ustedes cómo los reaccionarios que han sido tildados tan mal, se han preocupado tan hondamente por la clase más importante y más grande de la sociedad de la cual dije -

yo desde los principios de la XXVI Legislatura, que era el eje sobre la cual estaba girando la sociedad, pues bien reconoce perfectamente bien el derecho de huelga y dice perfectamente bien el derecho de Huelga claramente, las Huelgas no solamente solucionan los conflictos y han sido buenas sino que en seguida viene a decir cuál debe ser el objeto defendido, porque reconocer un derecho no es simplemente protegerlo, pues es necesario hacerlo simplemente preciso para que pueda entrar a la práctica" (62).

"La Huelga como derecho social no sólo tiene una función proteccionista de los trabajadores, sino reivindicatoria de los derechos del proletariado, pues a través de la misma puede obtenerse el pago de la plusvalía mediante la socialización de los bienes de la producción, lo cual traía a la vez la supresión del régimen de explotación del hombre por el hombre.

En tal virtud la consagración del derecho de Huelga en las fracciones XVI, XVII, XVIII del artículo 123, en su Apartado "A", de la Constitución, en el ejercicio de tal derecho por su naturaleza eminentemente social tiene por finalidad no sólo conseguir el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, compensando en parte la plusvalía, sino

(62).- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 5a. Edición, México. Editorial Porrúa, S.A. 1980, Págs. 367 a 368

reivindicar los derechos del proletariado mediante el cambio de las estructuras económicas, socializando los elementos de la producción, para la realización plena de la justicia social que se deriva del conjunto de preceptos del artículo -- 123 Constitucional. Esta es la Huelga como derecho Social - económico que hasta hoy no han ejercitado los trabajadores - mexicanos, así lo menciona, el Maestro Trueba Urbina Alberto (63).

Nos sigue comentando el Maestro Alberto Trueba Urbina -- (64), que la Huelga en el derecho mexicano es incontrastable por la función revolucionaria del artículo 123 que consagra -- tal derecho, poniendo en manos de los trabajadores la conservación del equilibrio económico que implica necesariamente un justo reparto en las relaciones de producción, lo cual sólo podría conseguirse mediante la socialización del Capital, todavía más el derecho de Huelga que consagran las fracciones - - XVII y XVIII del artículo 123 en favor de los trabajadores, no puede ser objeto de intervención por parte de las autoridades del trabajo, o sea las Juntas de Conciliación y Arbitraje y menos los Tribunales a que se refiere el artículo 17 de la Constitución Política, máxime que la propia Suprema Corte de Justicia de la Nación mantuvo en la jurisprudencia la tesis de que -----  
 (63).- Trueba Urbina Alberto, Op. Cit. Pág. 368.  
 (64).- IBIDEM.- Pág. 370

ninguna autoridad ni las juntas de Conciliación y Arbitraje - pueden resolver de fondo de las Huelgas como derecho social- de los Trabajadores, no puede intervenir ninguna autoridad -- por que cualquier intervención al respecto, como ha ocurrido- en la práctica, originaría la nulificación del propio derecho.

De lo anterior y antes de terminar el comentario que nos hace el Maestro Alberto Trueba Urbina (65) citaremos lo que a mención citamos al indicarnos: el derecho a la Huelga es un - derecho legal (66), "ver análisis comparativo iniciado en la -- presente, págs. 40 a 50.

El Maestro Mario de la Cueva (67) en cuanto a la natura-- leza económica la hace ver desde el punto de "la clasificación de los conflictos del trabajo", como se menciona más adelante.

Los jueces de todos los tiempos y pueblos han conocido y resuelto las disputaciones que se suscitan entre los hombres-  
-----

(65).- Trueba, Urbina Alberto.- Op. Cit. Págs. 368 a 369.

(66).- Loc. Cit. Págs. 40 a 50.

(67).- De la Cueva Mario.- El Nuevo Derecho Mexicano del Traba- jo, 2a. Edición, México, Editorial Porrúa, S.A., 1981, Págs. 510 a 520.

para determinar si existe el derecho reclamado y la obligación incumplida, el Barón de Montesquieu precisó para la edad moderna la esencia de la función jurisdiccional, en el libro primero, capítulo sexto del Espíritu de las Leyes; juzgar los delitos y los pleitos entre los particulares, la era de la tolerancia, con la supresión de los delitos de coalición asociación y Huelga, vio surgir los conflictos planteados por los trabajadores para la fijación colectiva de condiciones más justas de la prestación de los servicios, que no podían ser resueltos por el poder judicial, por que la misión de ésta consistía en determinar la existencia y significado con apoyo en las normas jurídicas vigentes de los derechos y obligaciones de los hombres anteriores a la iniciación del pleito, en tanto en los derechos en los conflictos nuevos, los trabajadores reclamaban la creación de un derecho del trabajo menos injusto, una actividad que estaba cerca de la función legislativa. (68)

Refiriéndonos a nuestro comentarista que la Huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los

-----

derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono, se puede decir que la definición es impecable a la luz de la terminología legal, pero deja fuera el fenómeno de la Huelga, antes de su calificación, en los casos en que se produce pese a que la decreta una minoría. (69)

Así mismo, menciona que en la doctrina Alemana, desde -- sus inicios comprendió la necesidad de la distinción entre -- los conflictos individuales, que son de naturaleza jurídica y los colectivos, que son preponderantemente económicos, por cuya razón se les podría también denominar conflictos de intereses, aunque en tal concepción no se puede tomar a ciencia -- exacta la diferenciación como se menciona entre las determinaciones de individuales y colectivas, más sin embargo, éstas -- no han sido superadas desde el año de 1929, en que aparecen -- estas ideas en antecedentes de la Organización Internacional del Trabajo y en razón de lo anterior en los conflictos colectivos se menciona como la determinación de los salarios y demás condiciones de prestación de los servicios; la finalidad de estos conflictos no responde a la pregunta a quién corresponde, el derecho, cuáles son los salarios y condiciones de -- trabajo vigentes o cuál es la interpretación de los contratos individuales o colectivos de trabajo, la cuestión debatida en estos conflictos es la determinación en su reglamentación adecuada y justa que debe valer en el futuro para los salarios y demás condiciones de prestación de los servicios, los conflictos (69).- De la Cueva, Mario.- Op. Cit., Pág. 518.

tos colectivos, que pueden también nombrarse conflictos de intereses, concluyen con una reglamentación adecuada de salarios y otras condiciones de trabajo, esto es con una convención colectiva, esta conclusión implica que contrato y conflicto colectivo se encuentran en íntima relación.

Los conflictos entre el trabajo y el capital pueden revertir una naturaleza particularmente grave puede tratarse, no de obligar a una de las partes a que se someta a una disposición legal o que acate una regla contractual sino de que se proporcionen nuevas condiciones de trabajo, alterando los salarios, las jornadas o los procedimientos establecidos en contratos....Los contratos colectivos de naturaleza económica no pueden resolverse sobre la aplicación de una norma de derecho; en el Tribunal arbitral tienen que resolverlos teniendo en cuenta consideraciones de carácter puramente social y económico, el Estado ya no se limita a cumplir con su función de administrar la justicia en su forma conmutativa, sino que interviene para distribuir por la vía de autoridad, lo que cada uno de los partícipes en la producción debe percibir, cuestión que antes quedaba encomendada a la voluntad de las partes y al juego de las leyes económicas y en razón a éstas nos remitiremos al antecedente legal.

En la Ley de 1931, se refirió expresamente a la clasificación de trabajo en individuales y colectivos y a la de éstos.

en económicos, en el capítulo séptimo del título noveno que - llevará por rubro de los conflictos en orden económico el artículo 57D decía: "Cuando se trate de conflictos colectivos - que obedezcan a causas de orden económico, relacionadas con - el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo, suspensiones o paros y que por su naturaleza especial no pueden resolverse en los términos establecidos como procedimiento ordinario, se tramitarán de acuerdo con las disposiciones de este capítulo" (70); en la nueva Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Trueba Urbina (71), recogió las prevenciones de - su antecesora y precisó en su capítulo XIX "Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica", el artículo 900 dice:

"Los conflictos colectivos de naturaleza económica son - aquéllos cuyo planteamiento tiene por objeto la modificación o implantación de nuevas condiciones de trabajo, o bien la suspensión o terminación de las relaciones colectivas de trabajo, salvo que la presente Ley señale otro procedimiento" (72).

-----  
 (70).- De la Cueva Mario.- Op Cit. Págs. 513 a 514

(71).- Ley Federal del Trabajo.- Op. Cit. Pág. 420

(72).- IBIDEA.- Pág. 420

La simple lectura de las dos Leyes revela que ninguna de finió los distintos conflictos, solución que juzgamos conforme con los principios de la técnica legislativa, que no sólo no recomienda las definiciones sino que las deja la elaboración doctrinal y jurisprudencial.

Las definiciones son especialmente inapropiadas en los ordenamientos jurídicos como el derecho del trabajo, que deben ser lo suficientemente flexibles para adecuarse a los cambios que se producen en las relaciones sociales.

#### 4. FINALIDAD Y OBJETIVOS DE LA HUELGA.

A).- La Huelga no es una finalidad, sino un medio para la realización de fines; nació como todo el derecho colectivo del trabajo por la ausencia de una reglamentación justa en las relaciones obrero-patronales, su razón de ser y su finalidad son, pues la búsqueda de un orden jurídico justo.

El fin inmediato de la Huelga es ejercer la presión sobre el patrono a efecto de que acceda a la creación de un orden jurídico justo.

El fin inmediato de la Huelga es ejercer la presión sobre

el patrono a efecto de que acceda a la creación de un orden justo en la empresa, con los previos requisitos que establece la Ley para el libre ejercicio de un derecho; el contrato colectivo puede únicamente proceder, bien de un acuerdo entre los trabajadores y patrono, bien de una predisposición del Estado; pero el Estado no se atrevía a intervenir en la vida económica y cuando reconoció la existencia de los grupos sociales, les dejó la libertad para luchar, a condición de que no turbaran el orden público, por esta falta de intervención del Estado y por la desconfianza que inspiraba a los trabajadores, cuando el patrono se negaba a firmar un contrato colectivo justo, no quedó otro camino que la Huelga; si los obreros continuaban trabajando su derecho a la contratación colectiva se reducía a una petición, cuyo éxito quedaba al arbitrio del empresario; la Huelga nació para evitar ese arbitrio y para ejercer presión sobre el patrono, pues la suspensión de actividades producía un daño evidente, la Huelga persigue una finalidad inmediata y es, según declaró la tercera reunión de la Internacional y aceptó el sindicalismo Francés, acostumar a los trabajadores a la lucha de clases y a la idea de una Huelga general es el camino para transformar el régimen capitalista, el derecho del trabajo de nuestros días es un derecho capitalista, el derecho del trabajo de nuestros días es un derecho político y polémico y los obreros le miran como un derecho de transición.

El derecho colectivo del trabajo permite la organización de los trabajadores y esta organización es un medio que permite alcanzar fines superiores los cuales a su vez son inmediatos y mediatos; los fines inmediatos son el derecho individual del trabajo, el derecho protector de las mujeres y menores de edad y la previsión social, en tanto los fines mediatos son -- el orden justo del mañana, la Huelga es uno de los instrumentos de lucha, por lo que también se confirma que no es una finalidad, sino un simple medio al igual que la asociación profesional, al servicio de los fines e intereses de la clase trabajadora.

En cuanto a los objetivos que debe seguir la Huelga en -- la legislación laboral mexicana define ésta como la suspensión temporal de trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, así cita el Maestro Alberto Trueba Urbina (73) y precisando sus objetivos en los siguientes términos:

B).- Objetivo de la Huelga: De acuerdo al artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo (74), son los siguientes:

-----

(73).- Ley Federal del Trabajo.- Op. Cit. Pág. 370

(74).- IBIDEM.- Op. Cit. Págs. 203 y 204.

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

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

III.- Obtener de los patronos, la celebración del contrato Ley y exigir su revisión al terminar el 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 hubiése sido violado;

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

VI.- Apoyar la Huelga que tenga por objeto alguno de los - enumerados en las fracciones anteriores; y

VII.-Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis." (75).

Dentro del análisis que se puede efectuar y que en razón nos dá el objetivo de la Huelga y lo que nos mencionan los diferentes tratadistas se puede hacer una ampliación que consideren en su aplicación las diferentes fracciones por su interpretación legal ya que como se hace mención la fracción I.- del artículo 450 de la Ley en cuestión que:

De acuerdo a la teoría clásica, que el equilibrio de los factores de la producción son: la tierra, el capital y el trabajo, sin embargo la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional en su Apartado "A" solamente se refiere a los factores de la producción capital y trabajo; estableciendo de que la Huelga deberá de tener como objetivo conseguir el equilibrio entre esos factores, armonizando los derechos de uno con los del otro.

Que debemos de entender por equilibrio para los objetivos de la Huelga, el Maestro Mario de la Cueva nos dice: .... "el equilibrio que contempla la Ley no es un Status mecánico y ciego, ni el que deriva de la voluntad y de los intereses -

-----

(75).- Ley Federal del Trabajo.- Op Cit. Pág. 203.

del capital, sino que, es un equilibrio que tiene por fin -- conseguir el imperio de la justicia social" (76).

De lo anterior se desprendería que el equilibrio en cuestión, no tiende a conseguir la justicia social lo que a contrario sensu producirá lógicamente un desequilibrio entre los factores de la producción.

El Maestro Néstor de Buen Lozano (77) nos menciona, que la Huelga tal como lo conciben las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 Constitucional, constituye un derecho social cuya licitud queda condicionada a que su objeto sea conseguir - el equilibrio entre los diversos factores de la producción, - armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Aquí sí podemos indicar y observar que la finalidad de la Huelga establecida por nuestra Constitución aparece repetida - con las mismas fracciones o mejor bien dicho con las palabras de la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo; el Maestro Mario de la Cueva (78) nos sigue mencionando -- que la fracción 1a. del art. 450 de la Ley Federal del Trabajo, es una reproducción fiel de la norma Constitucional.

-----

(76).- De la Cueva Mario.- Op. Cit. Pág. 624.

(77).- De Buen Lozano Néstor.- Op. Cit. Pág. 824.

(78).- De la Cueva Mario.- Op. Cit. Pág. 628

Sin embargo, el Maestro Néstor de Buen Lozano (79) nos cita, .... de acuerdo a lo anterior resulta difícil admitir - que el desequilibrio pueda tener una vida independiente de las causas específicas en las seis fracciones siguientes del artículo 450 en cuestión.

Como observamos en la fracción II del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, establece como otro objetivo de la Huelga, el de obtener del patrón la celebración del contrato-colectivo del trabajo y dentro de las observaciones considerativas que efectuamos al mismo encontramos que:

A).- La Huelga es sólo procedente en forma colectiva, -- cuando afecta a intereses de grupo o grupos de trabajadores -- más no hace mención, referencia o interpretación de intereses individuales.

Si de ello desprendemos de los siguientes artículos:

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

Artículo 441.- "Para los efectos de este título, los sín  
-----

dicatos de los trabajadores son coaliciones permanentes".

Artículo 451.- Para suspender los trabajos se requiere:

I.- Que la Huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, la determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de Huelga de conformidad con lo dispuesto en el artículo 929 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

III.- Que se cumplan previamente los requisitos del artículo siguiente (art. 920).

Existen muchas estimaciones respecto de que el motivo de la Huelga más importante lo es precisamente, el conseguir la celebración del contrato colectivo de trabajo por ser el medio más importante para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción; dándose vida plena a las dos fracciones primeras del artículo 450.

De lo anterior y sin embargo, los trabajadores por sí -

mismos no pueden celebrar contratos colectivos de trabajo e - incluso celebrar los contratos Ley que sería el único legitimado activamente para celebrarlo, como está establecido en el artículo 404 al 406 y demás relativos de la Ley Federal del - Trabajo Vigente.

De lo expuesto, se podría afirmar como lo dice el Maestro Mario de la Cueva, que los sindicatos son los titulares - permanentes del derecho de Huelga, no como un derecho sindi- cal, sino como la voluntad de las mayorías obreras" (80).

No es solamente la interpretación de los sindicatos sean únicamente los titulares del derecho de Huelga en cuanto a -- sus objetivos generales se refiere, sino únicamente a los que establecen las fracciones II, III, IV y VII del artículo 450 de la Ley en cuestión; ya que también tienen derecho de esta- llar la Huelga las coaliciones de trabajadores que no estén - sindicalizados y tengan algunos de los objetivos establecidos en las fracciones I, V, VI, del mismo artículo en comento.

Otro de los objetivos que establece la fracción II del - artículo 450, como se vé y en el que se refiere a la revisión bienal incluyéndose como otro motivo de Huelga, la referida - en la fracción VII del artículo en comento para la revisión - anual.

(80).- De la Cueva Mario, Op. Cit. Págs. 628 a 629.

Otro de los objetivos de la Huelga y mencionados en el ordenamiento en comento se observa que como lo establece la fracción III, cuya finalidad es la de obtener del patrón la celebración del Contrato-Ley y su revisión una vez terminado su período de su vigencia.

La observación en ésto es diferente a la del contrato colectivo del trabajo ya que no depende de la voluntad de un sólo patrón el del pactar con los trabajadores la celebración de un Contrato-Ley o su revisión toda vez que como lo establecen los artículos 404 al 406 dela ley de la materia, el Contrato-Ley sólo puede celebrarse entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones de las cuáles debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, además de que es necesario para que puedan solicitar la celebración de un contrato de esta naturaleza, que los sindicatos representan cuando menos las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, en una de las ramas de la industria, en una o varias entidades federativas o en una o más zonas económicas que abarque una o más entidades federativas del territorio nacional.

En la Fracción IV del artículo 450 de la Ley enunciada también establece como objetivos de la Huelga el exigimiento de los Contratos-Ley en las empresas o establecimientos en --

que hubiese sido violados.

De lo visto al respecto el Maestro Néstor de Buen Lozano, cita con tal carácter de firmeza que este objeto aparentemente se condiciona al hecho de que el contrato hubiese sido violado, pero que si se desea plantear una Huelga procedente, -- bastará con que invoque la violación, pero de que ésta sea de naturaleza colectiva para que quede satisfecho el requisito de fondo y la Huelga sea imputable al patrón siendo necesario de que efectivamente se haya violado el contrato colectivo.

(81).

Cabe hacer mención de que en multicitado artículo hace también referencia en su fracción V, el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de las utilidades de los cuales y para seguir con el cumplimiento del presente capítulo se mencionará más adelante.

#### 5.- SU JUSTIFICACION

Ninguna institución del Derecho del Trabajo es hoy tan discutida como la Huelga; su justificación es una de las grandes cuestiones contemporáneas; la Huelga no es una manera pu-  
-----

(81).- De Buen Lozano Néstor, Op. Cit. Pág. 839.

ramente Jurídica, sino jurídica-política-social, en lo que participa en la esencia de todo orden jurídico, por que es una de las formas de expresión de la vida social, pues bien, es posible preguntar por la forma de la Huelga en los regímenes jurídicos que la admiten y reconocen como hecho o acto jurídico.

Otros autores extranjeros se refieren respecto a la Huelga en los siguientes términos como por ejemplo, Paul Pic (82) que insiste en la vieja justificación del derecho, natural pero agrega que las Huelgas y los paros, son concurrencia de la libre manifestación, nos manifiesta Paul Pic.

"Considerada en sí misma, la coalición o acuerdo de varias personas para influir sobre las condiciones de trabajo no es sino una forma libre de concurrencia, absolutamente lícita a condición de que no se complique con actos violentos contra quienes rehusan participar, activamente y para beneficio de ellos mismos o de una coalición, estas pueden ser perjudiciales para los coaligados, que no siempre disponen de recursos suficientes para sostener la lucha, pero jurídicamente con una consecuencia normal del régimen de libertad del trabajo, todo

-----

(82).- Paul Pic.- Legislación Industrial (citado por De la Cueva Mario, Op. Cit. Pág. 771).

obrero es libre de no trabajar en las condiciones que le ofrecen y lo que cada obrero puede hacer aisladamente, debe en buena lógica ser lícito para los obreros en grupo presentadas e - aisladas sus reclamaciones casi siempre fracasan; si se coaligan pueden luchar con ventaja y oponer al poder del capital la fuerza que da la asociación".

En términos semejantes se expresa el autor argentino Daniel Antokoletz (83), quien se apega al mismo criterio de Paul Pic. (84)

En cambio en la misma Argentina, el tratadista Alfredo C. Ortiz (85) se pronuncia en contra de la argumentación de Antokoletz y en su obra condena la Huelga. (86).

Siguiendo con el Maestro Mario de la Cueva (87), quien nos dice que la justificación de la Huelga comprende una prime-

(83).- Antokoletz Daniel, Tratado de Legislación del Trabajo y Prevención Social, Editorial Depalma, 1973, Pág.48.

(84).- Pic Paul.- Loc. Cit. Pág. 771.

(85).- C.Ortiz Alfredo, Legislación del Trabajo, (citado por De la Cueva Mario, Op. Cit, Págs. 771 a 775.)

(86).- Ibidem, Págs. 772 a 775

(87).- De la Cueva Mario, Op. Cit. 772 a 775

ra cuestión, y es su forma dentro de los regímenes jurídicos - que la admiten, la Huelga nació en el pasado por la ausencia - de un orden jurídico en la empresa y por que los grupos obre-- ros no tenían una vía jurídica para resolver sus diferencias - con el capital y reclamar el respeto de sus intereses profesio-- nales, pero la condición del Estado y el Derecho han cambiado, las diferentes políticas han sido substituídas cada día más in-- tensamente, por la intervención a que se es sujeta; el derecho de la empresa ya no descansa en la voluntad del empresario, -- pues tiene en su base al derecho del trabajo creado por el Po-- der Ejecutivo y Legislativo y en su cúspide a los contratos co-- lectivos de trabajo, la organización profesional es indispensa-- ble, por que es el único camino para equilibrar las fuerzas en la empresa por que es uno de los derechos sociales naturales - del hombre, pero los conflictos entre el capital y el trabajo deben de resolverse por procedimientos jurídicos, en la reali-- dad actual en México y en el extranjero, es que las Huelgas -- terminan por laudo arbitrales o a petición de las partes, pues bien la Huelga fuente de bienestar y de daños en ocasiones - irreparable y sin beneficio para nadie, ha devenido innecesaa-- riamente según lo prueban sus maneras de terminar en la actua-- lidad, frente a esta realidad bastará declarar jurídicamente el recurso obligatorio ante los tribunales del trabajo, puesto de que ya es en la vida diaria, por otra parte, la desconfianza - que se tenía hacia el "Gobierno" por parte de los trabajadores, no se comprende en la época Moderna, la nueva política está --

más cerca de los obreros que del Capital y no se entiende que sean los trabajadores quienes estorben su marcha la razón de que el Ejecutivo vea a las Huelgas con poca simpatía radica - en el daño evidente que se producen a las empresas por el - efecto de las consecuencias de las economías particularmente cuando afectan los servicios públicos o a las empresas básicas del País.

La argumentación es impresionante, pero no decisiva, la Huelga nació además de lo enunciado en los capítulos anteriores, con uno de los diferentes elementos integradores de la teoría filosófica del liberalismo, pero también el derecho colectivo y esta afirmación no llega a concluir con la desaparición de una o de otra, lo cierto es de que esta cambiando el sentido de estas instituciones jurídicas; el derecho colectivo del trabajo tuvo como causa la justicia social, la ausencia de un derecho individual del trabajo y la negativa del Estado para expedirlo, la asociación profesional es la primera institución concreta por la representación del interés colectivo y del que simboliza la unión de los trabajadores, el contrato colectivo del trabajo es de la empresa el derecho, teniendo como autores a los obreros y al patrono de igual categoría, por lo que fue un paso para democratizar las relaciones sociales y jurídicas de la empresa.

Pero el derecho del siglo XIX, envuelto en el dogma de autonomía de la voluntad, exigió que el contrato colectivo procediera de un libre acuerdo entre los factores de la producción y cuando no se obtenía es, ha sido y será el único recurso de los trabajadores el negarse a laborar, es cierto desde que el Estado se ha transformado, pero también ha cambiado el fundamento del derecho del trabajo; en el pasado fue un instrumento de lucha del trabajo contra el capital para obtener un régimen compatible con la dignidad de la persona humana, en el presente sin perder este carácter es una garantía de la libertad frente al Estado.

La vida futura de la Huelga es un problema, pero probablemente subsistirá en tanto perdure el sistema capitalista de producción.

El derecho del trabajo es vida humana que se hace norma y como menciona Herman Heller (88), la norma no será auténtico derecho sino cuando a la normatividad se una la normalidad, por que solamente entonces se juntan la vida y su normación jurídica, por ésto, el mejor derecho, tal y como lo sostuvo el

-----

(88).- Teoría del Estado, (citado por De la Cueva Mario, Op. cit., Pág. 755).

Maestro De Savigny (89), quien menciona que es el derecho que procede directamente del pueblo y cuando existe este poder de creación en la comunicad empresa, la Huelga se presenta como una situación natural.

Desde algunos puntos de vista, la Huelga no debe fomentarse y una de las misiones más importantes del Estado es evitárlas, pero el camino no es de la de su prohibición, sino la corrección de la justicia social para equilibrar las fuerzas-obrero-patronales, ya que en la medida en que se reduzca la injusticia disminuirán las Huelgas, lo que no puede lograrse es la persistencia de la injusticia y la desaparición de las Huelgas, según lo ha venido probando la historia, pues a pesar de las prohibiciones de distintas épocas, las Huelgas han estallado, tampoco excluimos en términos absolutos el recurso al arbitraje obligatorio como instrumento necesario de mantener el equilibrio, solamente creemos que su legitimidad es limitada a los casos que desborden los intereses sociales en forma parcial y se conviertan en problemas generales.

-----

(89).- De Savigny.- De la Vocación de Nuestro Siglo para la Legislación (citado por De la Cueva Mario, Op. Cit. Pág. 775)

## 6.- LA HUELGA POR SOLIDARIDAD.

La Huelga por solidaridad, considero de que esta forma jurídica requeriría de una tesis-proyecto en especial por las circunstancias que encierra la misma en las actuales épocas de "Solidaridad" basándome en mi dicho por las siguientes consideraciones, políticas sociales y económicas enunciadas y citadas en la presente en los puntos de el "fundamento social y naturaleza económica de la Huelga" (localización de citas en páginas 66 a 68 y 69 a 72 del presente estudio) más sin embargo y a razón de esta misma característica de la Huelga por solidaridad aunque existe un vacío o laguna en la propia reglamentación del artículo 123 Constitucional Apartado "A", siendo en la propia Ley Federal del Trabajo comentada por Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera (90), mencionaré que:

La razón y objeto de la Huelga por solidaridad lo establece el artículo 450 fracción VI de la Ley en comento, al mencionar;... "apoyar una Huelga que tenga por objeto alguno en los enumerados en las fracciones anteriores"

Es mención de que marca como requisitos solamente "cuando se apoye una Huelga que persiga los objetivos o algunos de --

-----  
 (90).- Ley Federal del Trabajo. Op. Cit. Págs. 203 y 204.

ellos establecidos por el propio artículo 450 de ello mismo - en sus propias fracciones siendo estas seis más la comentada - al efecto del comentario de que nos hace mención el Maestro - Urbina en que quedó excluida la Huelga de solidaridad es motivo para cuestionarse sobre su propia legalidad ya que de lo - contrario en la propia fracción "sexta" debería de hacer mención además de lo preceptuado a decir a contrario sensu... -- "apoyar una Huelga que tenga por objeto alguno en los enumerados de las fracciones anteriores excluyéndose únicamente la - de solidaridad". Si fuese de esa forma consideraría en toda - su manifestación jurídica la legalidad misma de su exclusión, pero al no estar así y máxime que con la fracción que le precede siendo ésta la séptima a decir "exigir la revisión de -- los salarios contraactuales a que se refieren los artículos - 319-Bis y 419-Bis es de cuestionarse en forma especial y ex-- clusiva lo cual en sí considero de que no es motivo de la presente, pero si en su forma genérica como lo mencioné, el hacer mención de esta forma de la Huelga por solidaridad.

7.- EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES SOBRE LA PARTICIPACION DE LAS UTILIDADES.

Volviendo al artículo 450 de la Ley en comento en su - - fracción V, también establece como otro motivo de la Huelga,-

el exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de las utilidades de las empresas.

En cuestión, el Maestro Néstor de Buen Lozano, nos menciona que: "A ese propósito queremos insistir en que sólo podrán invocarse las normas que establezcan obligaciones patronales correlativas de derechos colectivos, sobre la entrega de las copias de las manifestaciones anuales o la exhibición de los anexos; la Constitución de la comisión mixta y la entrega a éste del material necesario para que pueda rendir su dictámen, así sean, por el contrario no serán motivos de Huelga las violaciones de derechos individuales aún siendo tan importantes como el cobro de la participación del personal". (91).

De lo anterior, y en su fundamentación al respecto en la Ley Federal del Trabajo (92), nos menciona en su artículo 117- que: "Los trabajadores participarán en las Utilidades de las - Empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la - Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores - en las Utilidades de las empresas, salvo los exseptuados de la obligación y enunciadas en el artículo 126 de la Ley en cues-  
-----

(91).- De Buen Lozano Néstor.- Op. Cit. Págs. 843 y 844.

(92).- Ley Federal del Trabajo.- Op. Cit. Pág. 72.

tión.

En este derecho establecido es una garantía más de la cual gozan los trabajadores ya que con esta prestación le es retribuido su esfuerzo en el trabajo cuyo factor deriva en -- una de las formas de garantía social mínima en la protección de los propios derechos creados del y por el trabajador.

Cabe hacer mención, del contenido de lo enunciado por el artículo 683 de la Ley en comento ya que en el mismo se des-- prenden las representaciones que en el libre ejercicio de la Ley y el derecho se norman los porcentajes legales que deben darse al trabajador por el concepto del reparto de utilidades, el referido artículo nos menciona que:

"En la elección de los representantes de los trabajadores y de los patrones en la Comisión Nacional para la Participación en las Utilidades en las empresas, se observarán las disposiciones contenidas en los dos capítulos anteriores, con la modalidad del artículo siguiente" (93).

-----

En sí el mencionar el presente no es para determinar si el seguimiento es o no es cumplido ya que el objetivo es para su manifestación legal representativa por lo indicado en el artículo anterior y de lo cual con el presente si se cubre el derecho mínimo garantizado socialmente como un beneficio obtenido por el trabajador y en lo que si es de hacer mención de que estos repartos de utilidades es tanto a los trabajadores de carácter individual como en los de características colectivas.

## CAPITULO CUARTO.

## ETAPAS PROCESALES DE LA HUELGA

- 1.- SUS DIVERSAS ETAPAS
- 2.- EMPLAZAMIENTO Y EFECTOS DE SU NOTIFICACION
- 3.- PERIODO CONCILIATORIO.
- 4.- CONTINUACION DE LOS TRABAJOS DURANTE LA HUELGA.
- 5.- DIVERSAS FORMAS PARA LA TERMINACION DE LA HUELGA
- 6.- EL PROBLEMA DEL ARBITRAJE EN LA HUELGA.
- 7.- EFECTO DE LOS LAUDOS ARBITRALES.
- 8.- LA JURISPRUDENCIA.
- 9.- ALGUNAS DIFERENCIAS ENTRE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO  
Y LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL  
ESTADO, CON RESPECTO AL DERECHO DE HUELGA.
- 10.- LA HUELGA DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL DERECHO PENAL.

## ETAPAS PROCESALES DE LA HUELGA.

## 1.- SUS DIVERSAS ETAPAS.

En cuanto a las diversas etapas para el uso y disfrute del derecho de Huelga para su ejercicio de cualquier violación del artículo 450, en una o sus siete fracciones de la Ley Federal del Trabajo vigente, según el caso, en su ejercicio práctico se contemplan tres etapas siendo éstas vistas desde los siguientes aspectos a saber: Período de Gestación, Período de Pre-Huelga y Período de Huelga estallada" (94), a decir respectivamente que:

## A).- PERIODO DE GESTACION.

Gestación de la Huelga por regla general al iniciarse un conflicto colectivo de trabajo en los cuales se están afectando los intereses del grupo de trabajadores de una empresa o establecimiento, tanto los trabajadores como el patrono, buscan los primeros encuadrar jurídicamente la lesión que se les

-----

(94).- Ley Federal del Trabajo.- Op. Cit. Págs. 202 a 204

está causando en sus derechos e intereses señalados en el artículo 450 de la Ley enunciada, mientras el patrono busca la forma de desvirtuar la violación(es), que efectúa a su favor y en detrimento del trabajador o menoscabo de éste y al no encontrar solución satisfactoria los trabajadores a través de su derecho de coalición representado por su derecho sindical y a través de éste por su representación sindical quien se encarga de ejecutar el acuerdo de la asamblea y ante la negativa del patrón, previamente se efectúa una asamblea con carácter de extraordinaria y si dentro de la misma acuerda por mayoría ir a la Huelga ante la imposibilidad de arreglo entre las partes, a este estado de procedimiento en el que necesariamente tiene que ser el 50 + 1 o dos terceras partes, cuando menos de los trabajadores de una empresa o establecimiento es con la finalidad de ir conforme la Ley para que sus reclamos surtan los efectos respectivos y a esto es para dar cumplimiento el Artículo 451 fracción II de la Ley Federal del Trabajo ya que de lo contrario a su movimiento huelgístico se le puede calificar de inexistente, aunque esto sea posterior a la Huelga, es decir, al estallamiento de la misma y aún así existiendo a su favor toda prueba de violación en sus derechos.

Estos pasos en la teoría y en la práctica se dan por lo que a través de las diferentes violaciones legales que se pueden dar de acuerdo a las relaciones contractuales, con ello

el nombre de Estado de Gestación evolutivo de la Huelga para su concepción lícita.

B).- En el Período de Prehuelga.

En este período, es el tiempo intermedio entre la fecha en que se hace el emplazamiento al patrón y el estallamiento de Huelga, en ese inter de tiempo es necesario satisfacer varios requisitos que establece la Ley en comento ya que en este tipo de conflictos existe la posibilidad de que ambas partes lleguen a un acuerdo o arreglo favorable y no exista la necesidad de estallar la Huelga. A ésto se le conoce también como período conciliatorio y que en forma específica, se enunciará más adelante.

De lo anterior, el Maestro Mario de la Cueva (95) nos comenta que: " el período de prehuelga es un espacio de tiempo impuesto por la Ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida, comprendiendo el tiempo que media entre la fecha en que se haga el emplazamiento al patrón y la suspensión de las actividades, tiempo variable, pues es imposible que dentro de él se allane el empresario o patrono a las peticiones de los trabajadores o se logre un -----

arreglo conciliatorio, en un contrato colectivo de trabajo que ponga fin a la amenaza de Huelga"

Por último, tenemos el período de Huelga estallada que es la que se encuentra entre los tiempos antes enunciados y el efecto legal de estallada que es la existente o legal, empezando desde el momento del emplazamiento, a saber:

#### C.-Período de Huelga Estallada.

Esta se inicia en el preciso momento en que se suspenden las labores, dándose en el emplazamiento de Huelga que es el aviso por escrito que hace que hacen los trabajadores al patrono, haciéndole saber que de no satisfacer sus peticiones ejercerán su derecho de Huelga.

El Maestro Néstor de Buen Lozano, nos comenta que en la Huelga se distinguen tres momentos diferentes: "El primero, se inicia con el emplazamiento, constituye una etapa indispensable en la Huelga, si ésta ha de ser considerada con un proceso jurídico, en él la autoridad interviene como mediadora para hacer llegar al patrón, el emplazamiento y como conciliadora, en realidad desempeña una función administrativa, en la segunda etapa, que no necesariamente se produce, la autoridad debe de pronunciarse respecto de la procedencia (exis

tencia) o improcedencia (inexistencia), de la Huelga, aquí la autoridad ejerce una función claramente jurisdiccional, por último, en la tercera etapa se determina si el conflicto es o no es imputable al patrón, tratándose de un procedimiento negativamente arbitral". (96)

En el emplazamiento y por todo el período de prehuelga la autoridad ejerce una función formal, sin que pueda actuar otra cosa que en el control de la personalidad de los comparecientes y en la determinación de su propia competencia para conocer del conflicto.

En la calificación, la autoridad participa activamente en la recepción y desahogo de las pruebas que las partes ofrezcan y considere conveniente recibir, pero sólo a los efectos de que se acredite el debido cumplimiento de los requisitos de fondo, forma y en su caso, mayoría.

Por último, la imputabilidad, las Juntas de Conciliación y Arbitraje se pronuncian respecto de la responsabilidad pa---

tronal en el conflicto, estableciendo si son o no, a cargo del patrón los salarios caídos, pudiéndose incluso dictarse un laudo arbitral con efectos de sentencia colectiva que determine el establecimiento de nuevas condiciones de trabajo.

## 2.- EMPLAZAMIENTO Y EFECTOS DE SU NOTIFICACION.

De acuerdo por lo dispuesto por el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores" (97) a su efecto el artículo 441 de la Ley en comento, atribuye a los sindicatos el carácter de coaliciones permanentes, ahora bien, esto debe de entenderse con las limitaciones que resultan de los objetos de Huelga previstos en el artículo 450 de la Ley en cita; cuando se trate de los problemas vinculados a los contratos colectivos de trabajo o con los contratos Ley, la Huelga sólo podrá ser promovida por uno o varios sindicatos de trabajadores.

En el orden formal la Ley plantea los siguientes requisitos para el emplazamiento, en el artículo 920 de la Ley Federal

(97).- Ley Federal del Trabajo.- Op. Cit. Pág. 202.

ral del Trabajo nos dice: "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 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 la suspensión de las labores deberá darse por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez 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" (98).

De lo anterior es en cuanto a las formalidades de que debe de revestir.

En lo que se refiere a los servicios públicos en la misma Ley en comento en el artículo 925 se establece que para los efectos de la misma Huelga en los servicios públicos, se entienden los siguientes, "los de comunicación y transportes, los de luz y energía, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los cementerios, los de alimentos, gas y sanitarios - - - cuando se refieran a los artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso de afecte a una rama completa del servicio".

De lo anterior, por lo que hace al pliego de peticiones; en la práctica se presenta a las juntas de Conciliación y Arbitraje el escrito dirigido al Presidente de la Junta, adjuntando el original del pliego de peticiones, más si se trata de la celebración de un contrato colectivo de trabajo o contrato ley en cuyo caso se deberá de acompañar un proyecto del mismo.

-----

(98).- Ley Federal del Trabajo.- Op. Cit. Págs. 426 a 427

Al respecto, en cuanto a esta formalidad, el Maestro - - Euquerio Guerrero nos menciona: "se acostumbra dirigir un escrito a la autoridad laboral, juntamente con el pliego original de peticiones, para que el patrón reciba tanto una copia del escrito dirigido a la junta, como el referido pliego en que se anuncia el propósito de ir a la Huelga" (99).

Remitiéndonos nuevamente al artículo 920 de la Ley en comento, podemos desprender que dentro de las formalidades a la autoridad a la que debe de presentarse observamos que:

A.- El escrito que debe de presentarse por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

B.- Ahora de que si la empresa o establecimiento de que trate, están en lugar distinto al en que reside la Junta, el escrito se puede presentar a la autoridad del trabajo más próxima.

C.- O en su defecto, a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento.

-----

Lo anterior en su estado reiterativo por la formalidad y la autoridad que en su ejercicio práctico reviste este procedimiento tan sencillo y dificultoso que se da en la realidad y que en ocasiones produce por falla en el mismo, mala interpretación que es aprovechada por algunas lagunas existentes en la propia Ley y que se enunciará más adelante objeto del presente trabajo.

En cuanto a la segunda parte del punto número dos, relativo al emplazamiento y efectos de la notificación mencionada que:

#### EFFECTOS DE SU NOTIFICACION

Siguiendo con el Maestro Néstor de Buen Lozano, quien nos comenta que la notificación del emplazamiento a Huelga produce dos efectos importantes, a saber: " A).- Constituye al patrón por todo el término de aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la Huelga con atribuciones de responsabilidades inherentes al cargo; B).- Suspende la ejecución de sentencias y embargos, aseguramiento, diligencias o desahucios, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento o del local en que los mismos se encuentran instalados" (100)

-----  
(100).- De Buen Lozano Néstor.- Op. Cit. Págs. 756 a 758.

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

La segunda consecuencia, que persigue un fin semejante, ha resultado sin embargo, una fuente de fraudes patronales, inclusive frente a sus trabajadores, ya que se ha sabido que algunos sindicatos, por su mala representación, está de acuerdo con el patrón para que emplace a Huelga sin estallarla.

Una tercera consecuencia del ejercicio del derecho de Huelga es que suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes, salvo que los trabajadores sonetan el conflicto a la decisión de la Junta, este efecto no se produce en casos de Huelga por solidaridad, así lo señala el precepto del artículo 448 "Artículo de la multireiterada Ley Federal del Trabajo y que a la letra dice:

"El ejercicio del derecho de Huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pen

dientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta"

Por último, la Huelga es causa legal de suspensión de las relaciones de trabajo, por todo el tiempo que dure, fundándolo mencionado en el propio artículo 447 de la Ley en cita.

Así mismo, en la Fracción III del artículo 920 de la Ley en cuestión, en su parte final establece "El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado (refiriéndose a la suspensión de labores).

Por lo que se desprende que la forma de computación del término para la suspensión de las actividades, no es por días naturales; sino de momento a momento; siendo respaldado lo -- enunciado por el artículo 928 fracciones II y III de la Ley -- enunciada y nos dice: " Fracción II.- No son aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones, las notificaciones surtirán efectos el día y hora en que queden hechas", la fracción III cita "todos los días y horas serán hábiles, la Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto, se aclara de que este procedimiento ordinario.

Como se puede asegurar con prueba y estado de legalidad,

estos términos tan importantes es un estallamiento de Huelga o emplazamiento de la misma para que en su tiempo y forma sea calificada la licitud de la misma, por el propio fundamento - del artículo 921, de la Ley en comento encontramos la obligación de la Autoridad Notificadora, (Actuario), y ésta es la - que tiene el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje al hacer llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo; esta considerándola como primaria, en la segunda y tercer obligación se desprenden de la fracción II del artículo 920 de la mencionada Ley, consistiendo la segunda obligación que tiene la autoridad, que hizo el emplazamiento, de remitir el expediente dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, la tercera, avisar telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

Como podemos apreciar, las tres obligaciones enunciadas - que tiene la Junta de Conciliación y Arbitraje que va a conocer el asunto al recibir el escrito de emplazamiento y sobre el mismo podemos decir que:

A partir de las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo entradas en vigor a partir del primero de mayo de 1980, se establecieron algunas excepciones en relación a los efectos de notificación.

Estos efectos se establecieron en las fracciones I, II, - III y IV del artículo 924 de la Ley en comento, y como nos -- menciona el Maestro Mario de la Cueva (101), que la frase pri -- mera fue la reivindicación inicial para evitar, ante un con -- flicto por condiciones humanas de prestación de los servicios, que se ocultarán los bienes de las empresas y se suprimieran -- las garantías del trabajo, la segunda fue, el propósito de la observación de la vida real; no siempre era fácil sustraer -- los bienes pero la simulación estaba siempre a la orden del -- día, pues los patrones, independientemente de los juicios de -- deshaucio inventaban créditos con los cuales embargaban y re -- tiraban los mejores bienes de las empresas, que utilizaban en otras actividades.

Por su parte, y en lo que se refiere al segundo efecto se -- malado, el Maestro Juan B. Climent Beltrán (102) nos dice: -- "contiene una medida cautelar para proteger el ejercicio del -- derecho de Huelga, a fin de evitar que durante el término del -- aviso pudiera el patrón sustraer del local de la empresa, los -- bienes de la misma, quedando en insolvencia para asumir las --

(101).- De la Cueva Mario.- Op. Cit. Págs. 638 a 639.

(102).- Beltrán B. Climent Juan.- Derecho Procesal del Tra -- bajo.- 1a. Edición, México, Editorial Esfinge, S.A. -- de C.V., 1989.

responsabilidades de la Huelga, en caso que le fuera imputable".

Aún considerando a partir de las reformas procesales a la Ley Federal del Trabajo, entradas en vigor a partir del primero de Mayo de 1980, se establecieron algunas excepciones en relación a los efectos de notificaciones del punto número tres de lo enunciado.

Estas excepciones están referidas al aseguramiento de los derechos del trabajador y en formas específicas las indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas hasta por el importe de dos años del trabajador; los créditos derivados de la falta de pago al I. M. S. S., el aseguramiento del cobro de las aportaciones del patrón por concepto de su parte proporcional al I.N.F.O.N.A.V.I.T. y demás créditos fiscales siendo en todo tiempo siempre preferente los derechos de los trabajadores respecto de los demás.

### 3.- PERIODO CONCILIATORIO.

Como se cito en los puntos anteriores del presente capítulo relativo a las etapas procesales de la Huelga y en su estado reiterativo para tratar de profundizar un poco más como una exposición de motivos relativo a este período de concilia

ción, diremos que en el periodo de pre huelga, la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es en lo esencial, lo regular la conciliación de las partes, observación máxima que una vez cuando se efectuó el emplazamiento, en este tiempo procesal o "inter" se pone de manifiesto de que la autoridad no puede intervenir y aún sabiendo de que la autoridad laboral recibió el escrito de emplazamiento a Huelga y éste se lo hizo llegar al patrón, el cual una vez que lo recibió se produce la contestación al mismo presentándose a la Junta de Conciliación y Arbitraje en el término previamente establecido como lo enuncia el artículo 922 de la Ley Federal del Trabajo, término que tiene el patrón de cuarenta y ocho horas a partir de la notificación respectiva.

Visto lo anterior, la Junta de Conciliación y Arbitraje, su obligación como mediadora de citar a las partes a una audiencia de conciliación, en lo cual solamente va a avenir a las partes, con la finalidad de que lleguen a un acuerdo favorable ambas partes, para no llegar al estallamiento de la Huelga, citando de otra manera la autoridad sólo ejerce la función de consejera para ambas partes, pero sin hacer ninguna clase de previa declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación del emplazamiento a la Huelga, audiencia tal y en favor de derecho de los trabajadores, misma que sólo puede diferirse y a petición de los mismos de ello por la propia regulación en la norma establecida en el artículo 926 de la Ley en comento.

El Maestro Mario de la Cueva nos menciona (103), la conciliación puede mirarse desde dos puntos de vista; vistos -- del lado de las partes, " teniendo por objeto a ayudarles a que encuentren la solución justa a sus demandas o diferencias, y considerada del lado del conciliador como la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o deba regular en el futuro sus relaciones jurídicas."

No obstante la relativa importancia de la función conciliatoria, el legislador quiso hacer incapié en la necesidad de que se ejerce, por lo que se establecieron las siguientes normas:

De acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo (104), en su artículo 927 fracción II, que a la letra dice: "Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no corre el término para la suspensión de las labores; (de ello equivale a la caducidad del procedimiento),

-----

(103).- De la Cueva Mario.- Op. Cit. Pág. 642

(104).- Ley Federal del Trabajo.- Op. Cit. Págs. 429 a 430

en la fracción III nos dice; el Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que - concurre a la audiencia de conciliación; ahora bien si por - sí cualquier motivo no se puede llevar a cabo la audiencia o no concurre el patrón a la audiencia, subsistirán los efectos del aviso de Huelga, de lo anterior se funda en el artículo 920 fracción II de la citada Ley.

De lo enunciado y en su efecto de la naturaleza administrativa del período conciliatorio se producen cuestiones procesales entre otras como las citadas al principio del presente punto en su ejercicio práctico-jurídico, a saber que si - en la concurrencia de ambas partes en la audiencia de conciliación se dan las excepciones de previo y especial pronunciamiento se desprendería lo siguiente:

a).- Los representantes del trabajo y los del capital - no son recusables, así mismo el del gobierno no lo es.

b).- El único incidente admisible, lo es la excepción por falta de personalidad.

El incidente lo puede promover el patrón en el escrito de contestación al emplazamiento, los trabajadores a las cuarenta y ocho horas siguientes a partir de que tengan conoci-

miento de la primera promoción del patrón, la junta debe de-  
dictar resolución al respecto dentro de las veinticuatro ho-  
ras siguientes a la promoción con audiencia de las partes.

Es de mencionar por otro lado que en el caso que el pa-  
trón haya interpuesto la excepción de falta de personalidad,  
al contestar el pliego de peticiones, la Junta tiene la obli-  
gación de resolver previamente esta situación y en caso de -  
declararla infundada; debe de continuarse la audiencia de --  
conciliación; observándose las normas para el procedimiento -  
conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en -  
cuanto a las aplicaciones que al caso competen.

Ahora bien, por lo que se refiere a la competencia, no --  
puede promoverse incidente alguno, ya que en tal caso la Jun-  
ta de Conciliación y Arbitraje tiene la obligación una vez he-  
cho el emplazamiento al patrón, y al saber de que no es de su  
competencia, en forma inmediata al hacer la declaratoria de -  
incompetencia.

En caso de ocurrir lo anterior los trabajadores tienen --  
veinticuatro horas para designar a la junta que estime perti-  
nente en cuanto a su competencia, en ello todas las actuacio-  
nes hechas conservarán su validez; únicamente con el cambio en  
el término para la suspensión de las labores que correrá a par-  
tir de la nueva fecha en que la nueva Junta notifique al pa---

trón una vez recibido el expediente, cuestión que hará saber - las partes en la resolución de incompetencia.

Todo lo anterior a las excepciones de previo y especial - pronunciamiento se deduce del contenido de las fracciones IV - y V del artículo 928 y 927 en su fracción I de la Ley en cita.

En sí, podemos sumar que el presente punto como todos los enunciados son de mucha importancia y que podría elaborarse -- una tesis de cada uno de ellos como por el ejemplo de éste ya - que se citaría a medida de ejemplo El Conciliador y Mediador-- como factores personales, semejanzas y diferencias entre la - Conciliación, la mediación y el Arbitraje.

Sin embargo, ésto es nada más como comentario general ya que en sí, no es motivo del presente trabajo pero sí para mencionar ya que como nos comenta el Maestro Eduardo R. Staffori- (105) "aunque existe una diferencia entre la conciliación y mediación, no cabe duda de que ambos sistemas se hallan estrecha mente vinculados, razón por la cuál los hemos de considerar en común, podría señalarse como rasgo diferencial el hecho de que

-----  
 (105).- Staffori R. Eduardo.-"Conciliación y Mediación".- Ci-  
 tado por González N. Manuel.- Tesis Profesional 1980  
 Pág. 74.

mientras la conciliación impone la intervención de un tercero extraño al conflicto, con el propósito fundamental de sumar a las partes y sentarlas para encontrar la solución de la controversia, la mediación expone que, el tercero interceda entre ambas partes formulando una respuesta concreta para el arreglo de sus diferencias, esta distinción es sin duda de poca importancia ya que el procedimiento de Conciliación se transforma en mediación y viceversa."

Paul Pic comentado por el Maestro Mario de la Cueva (106) agrega que: con frecuencia las palabras Conciliación y Mediación se usan como sinónimos; pero pueden hacerse una distinción de estos términos, el proceso de Conciliación se refiere a la tarea de "mantener en marcha a las discusiones por medio de las actividades de un tercero, el esfuerzo por prolongar la discusión y la negociación de ninguna manera compromete el punto de vista o la opinión del conciliador, el proceso de mediación representa una participación en las discusiones algo más activa que la conciliación y el mediador no sólo tratará de prolongar las negociaciones, sino que habrá sugerencias específicas, de tiempo en tiempo, para ver si se puede llegar a soluciones satisfactorias entre las mismas partes.

-----

(106).- De la Cueva Mario.- Nuevo Derecho del Trabajo.- Editorial Porrúa, S.A., Tomo II.- 1981.- Págs. 361 a 366.

4). CONTINUACION DE LOS TRABAJOS DURANTE LA  
HUELGA.

Los trabajos que deben continuar prestándose durante la Huelga como nos menciona el Maestro Euquerio Guerrero (107) -- "la asistencia a las juntas de avenimiento es obligatoria, obreros y patrones concurren para cubrir el requisito legal; pero sin ánimo de llegar allí a un entendimiento" no es obligatorio para ambas partes convenir en las juntas de avenimiento sino -- va de acuerdo a sus intereses.

El Maestro Néstor de Buen Lozano (108) al respecto nos comenta que la Ley contempla dos situaciones diferentes que determinan la necesidad de que pese al estallido de Huelga, se continúe con la prestación de los servicios, de manera arbitraria y extra-legal, las autoridades han inventado una tercera fórmula siendo ésta a través y la denominada requisita misma que se pone en juego, con cierta justificación pero con notoria -- violación Constitucional, cuando la Huelga afecta a un servicio público esencial.

Ahora vemos cuando las partes no lleguen a un acuerdo que ponga fin al conflicto, antes de que sean suspendidas las labores--

(107).- Guerrero Euquerio.- Manual del Derecho, 10a.Edición, Editorial Porrúa, S.A., 1979, Pág. 370

(108).- De Buen Lozano Néstor.-Derecho del Trabajo, Tomo II, Editorial Porrúa, S.A., 1a.Edición, 1976, Pág. 759.

la Ley Federal del Trabajo vigente comentada por el Maestro Alberto Trueba Urbina (109) dispone lo siguiente en su artículo 466 y dos fracciones a saber:

a).- Continuación transitoria de ciertas labores:

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

Fracción I.- los buques, aeronaves, trenes, autobuses y - demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y

Fracción II.- En los hospitales, sanatorios, clínicas y - demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspenderse el trabajo hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

b).- Trabajos que deben continuar, aún después de la suspensión de las labores.- al respecto el artículo 935 de la Ley en comento, dispone "antes de la suspensión de los trabajos, -

(109).- Ley Federal del Trabajo.- Op. Cit.- Pág. 206.

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

c).- Cuando exista negativa de los trabajadores huelguistas de prestar los servicios anteriores, la Ley en cuestión -- prevé en su artículo 936 disponiendo que el patrón podrá utilizar otros trabajadores y que la junta en caso necesario, podrá utilizar el auxilio de la fuerza pública a fin que se puedan prestar los servicios propiamente dichos.

En este inter advertimos que los trabajadores huelguistas cuando se nieguen a ésto y que se ha dado el caso, no pueden - ser obligados por la fuerza y ni tampoco se les puede imponer sanción alguna, ya que se violaría cualquier contravención - - Constitucional.

d).- En cuanto a la requisita o tercera fórmula como la menciona el Maestro Néstor de Buen Lozano (110), que esta situa--

-----  
 (110).- De Buen Lozano Néstor, Op. Cit.- Pág. 761.

ción no la contempla la Ley "se trata de un procedimiento curioso que consiste en que al momento de la Huelga en una empresa que presta su servicio esencial se hace cargo de ella - un funcionario nombrado "AD-HOC" por el Estado el cual durante la Huelga se encarga solamente de llegar a una conciliación con los huelguistas, éstos colocan sus signos de Huelga y haciendo "honor" a la gentil invitación del interventor continúan laborando normalmente, pero en estado virtual de Huelga, por lo que este procedimiento violatorio del derecho consagrado en nuestra Constitución Política en su artículo 123 - fracción XVI y XVII (111).

Por qué de la improcedencia de la "REQUISA" o su inconstitucionalidad, si bien es cierto lo enunciado, encontráremos de todas formas esta improcedencia o supresión del derecho de Huelga ya que como esta forma "legal" del fantasma de la "Requisita" los trabajadores optan dentro de sus dos opciones, por un lado, aceptar la decisión presidencial y consecuentemente perder el aliciente de conseguir mejores condiciones de vida, por el temor de que al estallar una Huelga aparezca luego luego la requisita, por otro lado, no acatar la referida orden presidencial y hacer valer su derecho a toda costa.

-----

(111).- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,  
Op. Cit. Pág. 376.

Se sabe de antemano de que los Constituyentes estuvieron conscientes que la Huelga era un mal necesario, pero único para poder armonizar los factores de la producción.

Ahora bien, como se cita en la tesis profesional de la requisita que planteó Raúl Edmundo Durán San Vicente (112), a decir.... "No obstante que la Huelga le pertenece a los trabajadores por su propia naturaleza; al reconocérsele jurídicamente y con el fin de que su uso no fuera indiscriminado, el Constituyente y el legislador ordinario le impusieron a la clase obrera el previo cumplimiento de determinados requisitos, tanto en la Constitución como en su Ley reglamentaria, antes de llevar a cabo el movimiento huelguístico, para que ésta sea protegida, también jurídicamente; como se desprende de la fracción XVIII, apartado "A" del artículo 123 de la Constitución y del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo."

El artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, establece el derecho de requisar del Gobierno Federal - sin embargo no tiene ningún fundamento Constitucional porque la requisita sólo procede de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 5, 26 y 29 de la Constitución Política de los Estados -

(112).- Durán San Vicente Raúl Edmundo.- "La Requisita y su Ampliación Inconstitucional", Tesis Profesional, 1983  
Págs. 135 a 138.

Mexicanos.

Por otro lado, en la enunciada tesis encontramos que el referido artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación establece como causa para su procedencia, las mismas que perceptúa el artículo 29 de la Constitución para su aplicabilidad donde se desprende que el Congreso de la Unión reglamenta indebidamente el mismo artículo 29 enunciado, sin la previa iniciativa de suspensión de garantías individuales, que antes debe formular el Presidente de la República, naciendo prácticamente inconstitucional el mencionado artículo 112 de la Ley en cuestión.

El Presidente de la República argumenta que dichos servicios no pueden quedar paralizados porque ponen en grave peligro la seguridad y la economía nacional del País, apoyándose precisamente en el multicitado artículo 112; sin embargo, eso no justifica que se sacrifiquen los derechos de los trabajadores, por las siguientes razones:

a).- Toda Huelga que estalle en empresas grandes o pequeñas afecta a la economía nacional, en mayor o menor grado.

b).- En lo que se refiere a la gravedad de la afectación de la seguridad y la economía nacional, estamos de acuer-

do en que el Presidente de la República goza de amplias facultades discrecionales para determinarla; sin embargo, no creemos, que la gravedad sea de tal magnitud, de manera de que se declare un "estado de emergencia" prueba de ello es de que no se aplica lo dispuesto por el artículo 29 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

c).- El Ejecutivo Federal al dictar los acuerdos de requisa, lo hace con motivo de un Huelga; por lo que implica necesariamente un conflicto entre el capital y el trabajo intervinendo de esta forma indebidamente como autoridad administrativa, toda vez que la autoridad competente para conocer de esos conflictos lo son las juntas de Conciliación y Arbitraje, (autoridad jurisdiccional), violándose por lo tanto, lo establecido por el artículo 123 Constitucional en su fracción XX del apartado "A"; cuando el Ejecutivo Federal ordena al administrador que "continúe utilizando los servicios del personal actual de la empresa" si los trabajadores huelguistas se sujetan a esta orden" de hecho se está terminando con el movimiento huelguístico violándose el artículo 123 fracción XVII del apartado "A" Constitucional así como las disposiciones del ordenamiento de su Ley reglamentaria.

Por último, en comentario y en su transcripción de lo que es la aplicación Inconstitucional de la requisa se lee que:

d).- El Gobierno Federal, al violar las disposiciones - Constitucionales y reglamentarias relativas al trabajo, también contraviene el artículo 123 Constitucional.

Por todas las consideraciones anteriores, sería sano que se "DEROGARA" el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación.

En mi sentir de lo anterior, consideramos de que incuestionablemente sí existe una gran controversia sobre el mencionado artículo 112 de la Ley de Vías Generales de la Comunicación ya que ni está sujeto a la Ley Suprema de la Nación y viola fragantemente el artículo 123 Constitucional así como su Ley Reglamentaria, ya que ni en la misma y en ningún artículo o capitulado alguno habla sobre la requisa y es de analizar violación a los artículos 14 y 16 Constitucionales, mención que efectuó en carácter de observación y que sería motivo de una tesis en particular por el objeto de que se pudiera determinar lo que es las AMPLIAS FACULTADES DISCRECIONALES de que goza el Ejecutivo Federal para que no exista mala interpretación si al caso se diese, asimismo, nuestra Nación Mexicana cuya virtud en materia legal y quien tuvo el honor de ser la primera en reglamentar y reconocer como un Derecho de Huelga dentro de su máxima licitud y elevado a rango Constitucional, se diera la derogación mencionada quedaría fuera de toda duda la improcedencia del mencionado artículo de la Ley.

enunciada y por lo consiguiente dejaría de ser un "estanco" - continuándose con la evolución de ese derecho del trabajador- y por lo consiguiente de la propia legislación Mexicana en -- cuestión.

#### 5.- DIVERSAS FORMAS PARA LA TERMINACION DE LA HUELGA.

El Maestro Mario de la Cueva nos menciona que, dentro del proceso para la terminación de la Huelga se presentan tres -- puntos dignos de análisis... (113).

a).- Los caminos para la terminación de la Huelga.

b).- La cuestión relativa del arbitraje es o debiera ser facultativa u obligatoria y en este último supuesto, si debiera ser obligatoria para trabajadores y patronos o solamente - para éstos.

c).- Los efectos que produce el laudo que pone fin al --- conflicto y las consecuencias que originan por su falta de -- cumplimiento.

-----

(113).- De la Cueva Mario.- Op. Cit.- Págs. 664 a 666.

Siguiendo con el Maestro Mario de la Cueva, nos sigue mencionando de que la Huelga es un derecho instrumental, en cuanto es un medio de ejercer presión y obligarle al patrón a aceptar determinadas demandas obreras. (114).

Ahora bien, su terminación puede provenir del convenio entre trabajadores y patrones y aún antes de que se haya decidido sobre las pretensiones obreras, sean porque desistan los trabajadores, o porque se reserven de común acuerdo, para una decisión posterior; esta solución es posible por lo enunciado en la fracción I del Artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo (115).

También se nos hace la observación por conducto de nuestro comentarista el Maestro Mario de la Cueva que en las hipótesis III y IV del artículo en comento, termina la Huelga en consecuencia del laudo dictado por la Junta de Conciliación y Arbitraje; y al producir su efecto debe de reanudarse las actividades de la empresa. La prestación de los servicios por los trabajadores y el pago de los salarios por el patrono.

-----

(114).- De la Cueva Mario.- Op. Cit., Pág. 647.

(115).- Ley Federal del Trabajo.- Op. Cit.- Pág. 206.

Ahora bién, con el propósito de ver el efecto jurídico - procesal que así lo determina este punto relativo a la terminación de la Huelga, me permito transcribir el artículo 469 - de la Ley Federal del Trabajo vigente en la cual se estable-- cen los modos de la terminación de la Huelga (116).

"Artículo 469: "La Huelga terminará"

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

Fracción 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;

Fracción III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

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

-----  
(116).- Ley Federal del Trabajo.- Op. Cit. 206.

Esta última fracción del Artículo en cuestión justifica la terminación de la Huelga y como lo manifiesta el Maestro-Mario de la Cueva... "Al aprobar la Ley, el Poder Legislativo no sólo se cerró al debate sobre el Arbitraje obligatorio de la Huelga, sino que cristalizó la trilogía de los Derechos colectivos en beneficio de los trabajadores, sin correlato para los patronos. La afirmación del Derecho de Huelga como instrumento de lucha para obligar al patrono a que acceda a las demandas obreras. En segundo lugar, el otorgamiento exclusivo a los trabajadores del derecho a promover la celebración de las convenciones colectivas. Y finalmente, la potestad, igualmente exclusiva de solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la solución del conflicto que sirvió motivo a la Huelga". (117).

Por último, como nos menciona el Maestro Trueba Urbina Alberto... "A la luz de la doctrina procesal social en nuestra legislación procesal del trabajo es aquél que resuelve los conflictos o controversias que derivan de la aplicación e interpretación de los Contratos Colectivos de Trabajo, o de Ley" (118).

-----  
 (117).- De la Cueva Mario.- Op. Cit. Pág. 676.

(118).- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, 5a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., 1980.- Págs. 392 a 416.

Sin embargo, no es lo último ya que como nos dice nuestro comentarista en cuestión, ... si hay inconformidad del resultado del laudo existe la vía legal del amparo en que nos - - enuncia muy ciertamente la forma:

A).- Amparo directo contra laudos quien a su vez puede ser por dos conceptos:

I).- Por violaciones de las leyes de procedimiento, y --

II).- Por violación de las leyes de fondo.

Por último, quién se hace cargo de conocer de estos procesos, la Suprema Corte de Justicia, a través de la Cuarta Sala o del trabajo.

#### 6.- EL PROBLEMA DEL ARBITRAJE EN LA HUELGA.

El problema del arbitraje del conflicto que dá motivo de una Huelga, según sabemos por nuestra propia legislación se - - dividen en individuales y colectivos.

En un pequeño análisis histórico de todas las legislaciones del mundo veremos que reconocen y postulan la potestad - - del Estado para decidir los conflictos individuales, por ser su actividad, en tales casos, partiendo de la función juris-

diccional; igualmente se admite en casi todas las legislaciones que el Estado tiene potestad de resolver todos los conflictos colectivos de naturaleza jurídica. La discrepancia principia cuando se trata de los conflictos colectivos de naturaleza económica, porque entonces la controversia no se refiere a la aplicación del orden jurídico objetivo o subjetivo, sino a la composición de intereses económicos y a la creación de un orden jurídico nuevo.

En las legislaciones democráticas de Europa y América, -- los conflictos colectivos de naturaleza económica solamente puede decidirse por acuerdo de las partes o mediante un arbitraje libremente aceptado por los interesados, el arbitraje es, en estos Países meramente facultativo, los Países que tienen prohibida la Huelga o prohibieron, tuvieron que haber proporcionado un camino para la solución de los conflictos colectivos. En nuestro País interpretado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en nuestra legislación vigente de los efectos previamente enunciados por nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (119), dió una respuesta esencial al problema, en su artículo 123, Fracción II y que a

-----

(119).- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,  
Op. Cit. Pág. 375.

decir de la misma es que: ... "Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno.

Esta afirmación implica la presencia de uno de los problemas más apasionantes en nuestro Derecho del trabajo, a saber: si en los casos de Huelga está "expedita" la acción de las -- Juntas para arbitrar el fondo del conflicto y poner "término" por ese camino a la Huelga, esto es, si están obligados los -- trabajadores a solicitar el arbitraje de la Junta al tiempo -- de emplazar a Huelga o si están facultados los patronos para pedir a la Junta que resuelva el fondo del conflicto, o todavía más, si puede la Junta de Oficio arbitrar el fondo del -- conflicto, la cuestión que se nombra entre nosotros, problema del arbitraje obligatorio, cuestionamiento que se presenta -- únicamente en los casos de Huelga, y es a la vez un problema de interpretación de la Ley Federal del Trabajo (120), como -- lo establece la Fracción III de su artículo 469.

-----

(120).- Ley Federal del Trabajo.- Op. Cit, Pág. 206.

De lo anterior cabe recordar lo que cito en el capítulo anterior por el estado de reflexión que da mucho que pensar y decir este punto del problema del arbitraje y de ello es la exposición de motivos aunque no es el fin primordial de este sencillo trabajo pero que en su estado reiterativo dá lugar - un poco más esta reflexión.

Y de ésto dá motivo por el contenido del artículo 921 y - 924 de la Ley Federal del Trabajo Vigente (121) ya que por su introducción de una importante reforma que fué objeto de reglamentación en la propia Ley enunciada naciendo éstas por el correlativo derogado artículo 453, ya que por su ejercicio - práctico que justifica el firme propósito de evitar que una - institución jurídica de la justicia social, se desvirtúe con frecuencia, el espíritu protector de los derechos de los trabajadores que se encuentra en el origen de este artículo se - ha observado plenamente.

De lo enunciado en esta reflexión, nos remonta a lo citado por el Maestro Alberto Trueba Urbina (122) al mencionar.....

(121).- Ley Federal del Trabajo.- Op. Cit. Págs. 206.

(122).- Trueba Urbina Alberto.- Op. Cit. Pág. 370.

"Tal es la teoría en el derecho mexicano y por lo mismo es in contrastable la función revolucionaria del artículo 123 que - consagra tal derecho, poniendo en manos de los trabajadores - la conservación del equilibrio económico que implica necesaa- riamente un justo reparto en las relaciones de producción, lo - cual sólo podría conseguirse mediante la socialización del ca- pital, todavía más, el Derecho de Huelga que consagran las - - fracciones XVI y XVII del artículo 123 en favor de los trabaja- dores, no puede ser objeto de intervención por parte de las au- toridades del trabajo, o sea, las Juntas de Conciliación y Ar- bitraje y menos por los tribunales a que se refiere el artícu- lo 17 de la Constitución Política, máxime que la propia Supre- ma Corte de Justicia de la Nación mantuvo en la Jurisprudencia la tesis de que ninguna autoridad ni las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden resolver el fondo de las Huelgas, es decir, que tratándose del ejercicio del derecho de Huelga como dere-- cho social de los trabajadores, no puede intervenir ninguna au- toridad porque cualquier intervención al respecto, como ha ocu- rrido en la práctica, originaría la nulificación del propio de- recho"

Por estos últimos párrafos que nos menciona el Maestro ci- tado, dá motivo al estado de reflexión que se plantea en lo -- enunciado por el efecto de la implicación que acarrea al pro-- blema del arbitraje en la Huelga con respecto a los derechos de los trabajadores, el abuso de éste y lo que en la práctica su-

cede con respecto a los preceptos de Ley en cuanto a su efecto procesal, por lo que da motivo la presente para analizar, exponer los motivos que se enunciará tomando en cuenta los capítulos y temas tocados en esta tesis como sustento de la misma.

A):ANALISIS, REFLEXION Y EXPOSICION DE MOTIVOS.

Los trabajadores a través del tiempo y la Ley, lograron obtener el Derecho de Huelga, como se ha mencionado mucho en el presente, sin embargo, me referiré nuevamente a algunos preceptos de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente:

" Artículo 440.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores". Al respecto, el Maestro Alberto Trueba Urbina (123) a pié de dicho artículo, hace un comentario, a decir: ... "la Huelga es un derecho social económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios y en el porvenir sus reivindicaciones sociales.

(123).- Ley Federal del Trabajo, comentado Op. Cit. Pág. 202.

" Art. 450.- La Huelga deberá tener por objeto... "Exigir la revisión de los salarios contraactuales a que se refieren los artículos 399 Bis y 419 Bis".

Al respecto, el artículo 399 Bis, es el que se refiere a la normatividad de los contratos colectivos de trabajo y que a la letra dice... "Los contratos colectivos serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria; la solicitud deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo.

Si no se utiliza este derecho en el término enunciado se pierde tal como lo menciona el artículo 400:... "Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el Derecho de Huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado".

El artículo 419 Bis, produce los mismos efectos que el artículo 399 Bis, y éste es la norma del contrato-ley. Al respecto, el artículo en comento dice: ... "Los contratos-ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria; la solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos

la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley". Al no utilizar este derecho en forma y tiempo, se pierde, así queda de manifiesto por el artículo 420 que dice:..."Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de Huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual al que se hubiese fijado para su duración".

De lo enunciado, la propia ley señala claramente este tipo de derechos protectores de los trabajadores, pero en la misma reglamentación del artículo 123 Constitucional del apartado "A" nos dice lo siguiente:

"Artículo 448: El ejercicio del derecho de Huelga sus--pende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la junta;--no es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando --la Huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, ---fracción VI".

En el artículo 469 de la Ley en comento y como está transcrito en la presente tesis, corresponde a la norma de "terminación de Huelga", Sin embargo, volveré a transcribir la fracción IV:..."Por laudo de la junta de Conciliación y Arbitraje --si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión".

En el artículo 924, corresponde a la notificación como ya se citó en la presente tesis y se transcribió el mismo; sin embargo, introduce una importante reforma en el sistema en práctica, que justifica el firme propósito de evitar que una institución jurídica al servicio de la justicia social, se desvirtúe con frecuencia el espíritu protector de los derechos de los trabajadores, que se encuentra en el origen de este artículo, se ha observado plenamente pudiendo practicarse diligencias de ejecución o aseguramiento cuando se trate de garantizar los derechos de uno o varios trabajadores, especialmente relacionados con indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas; adeudos derivados de la falta de pago de las cuotas patronales al I. M. S. S., Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores y otros créditos fiscales, en todos casos, es evidente que se trata de proteger un interés de muy alta jerarquía desde el punto de vista social.

El artículo 929 de la Ley Federal del Trabajo establece que: "los trabajadores y los patronos de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las 72 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; si no se solicita la declaración de inexis

tencia, la Huelga será considerada existente para todos efectos legales".

De lo anterior, nos damos cuenta cómo los artículos 440, 450, 399 Bis y 419 Bis de la Ley Federal del Trabajo vigente otorga los derechos del trabajador contemplándose, además, su máxima arma legal de la Huelga, en los artículos 400 y 420.-- La pérdida de este derecho, al no hacer uso de los mismos, pero en la propia legislación en cuestión y que se convierte en "AD-HOC" son los artículos 448, 469 Fracción IV, 902 y 929 -- porque definitivamente quitan los derechos enunciados y ponen en entredicho a las autoridades representativas de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que corresponden a procedimiento de Huelga y Arbitraje, a lo cual me permitiré ampliar mi exposición de motivos lo que pasa en la práctica.

Primero.- Cuando un grupo de trabajadores coaligados en Sindicatos debidamente constituidos y registrados ante la Junta de Conciliación y Arbitraje al hacer uso de los derechos establecidos en los artículos 399 Bis o 419 Bis para la firma de su contrato colectivo de trabajo o contrato-ley, ya sancionado por la parte patronal y ante las juntas de Conciliación y Arbitraje que compete y previo convenio para su cumplimiento se viola en forma inmediata el mismo por parte de la clase patronal.

Segundo: Al existir violación del contrato respectivo, los trabajadores por conducto de su Sindicato utilizan el derecho citado en los Artículos 440, 450, sometiéndose a la Junta de Conciliación y Arbitraje como acto previo a la conciliación, no existiendo acuerdo alguno, por consiguiente, se van al Derecho de Huelga siendo acordada por la Junta de Conciliación y Arbitraje como lícita o legal, aplicándose para ello los artículos 469 fracción IV, 924 y 929 de la Ley Federal del Trabajo.

De lo enunciado, existe un abuso de este Derecho de Huelga porque si bien es cierto que se trata de asegurar los derechos del trabajador, en ocasiones la clase patronal queda en estado de indefensión por la aplicación del artículo 924 de la Ley citada, eso por una parte y por otra, este abuso de la Huelga perjudica a la economía del País por todo el tiempo indefinida que dura, pero también es hacer uso de este derecho en la mayoría de las Huelgas, los trabajadores huelguistas no cuentan con apoyo económico para el sostenimiento propio y de sus familiares.

Tercero: Los trabajadores huelguistas al no existir ningún acuerdo o allanamiento a que se refiere el artículo 469 en sus I ó II fracción y al llegar casi al año de tener "Esta llada la Huelga" o con su derecho de la misma antes de los 30

6 60 días según el caso, en el contrato colectivo de trabajo o contrato-ley al hacer uso de los derechos que enuncian los artículos con emplazamiento a Huelga la junta de Conciliación y Arbitraje no lo admite anteponiendo el artículo 448, de la Ley en cita, alegando de que no admite un segundo reclamo en una Huelga y ésta la que está estallada corre el peligro de que en forma inmediata la junta de Conciliación y Arbitraje la declare "Inexistente" o como que si no se hubiera llevado tanto tiempo con la misma por lo que se convierte en un problema para los trabajadores y la propia junta de Conciliación, ya que al utilizar este derecho en cuestión en calidad de solicitud con reserva de derecho ya sea del artículo 399 Bis o 419 Bis hasta en tanto se termina la Huelga estallada, la junta de Conciliación por "costumbre" no acuerda la misma convirtiendo estos derechos de los trabajadores en nugatorios, desde ese momento no se puede hablar de evolución de la Huelga ya que existe violación a los artículos 399 Bis, 419 Bis y 450 Fracción VI de la Ley Federal del Trabajo, eso por un lado, por otro lado queda en entredicho los representantes de la junta de Conciliación y Arbitraje al aplicar el contenido de los artículos 469 fracción IV y el 929 de la Ley en cuestión.

Por último, me permito hacer algunas observaciones que podrían cuestionarse en exclusiva:

A).- Sólo lo menciono por la relación que se da en esta exposición de motivos y es que se pone en entredicho a la administración de Actos de Buen Gobierno en que se encuentran - las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y éstas a su vez lo - siguiente:

I.- Al Estado Mexicano y a su regimen Constitucional ya que como se mencionó al principio de la presente tesis México en materia jurídica tiene el privilegio de ser el primer - País que reconoció el Derecho de Huelga a través del artículo 123 Constitucional.

II.- Que si bien es cierto que el Derecho del Trabajo -- por objeto proteger, tutelar y redimir a la clase trabajadora a la sombra de la justicia social y creen en ésta, al respetar sus derechos el estado evolutivo de la Huelga continuará - hasta que este mal necesario quede en deshuso.

De lo anteriormente expuesto podría uno ampliarse en cuanto a efectos de Derecho Constitucional, Administrativo y Civil, sin embargo no es el objetivo primordial de esta tesis, -- sólo tómesese con carácter enunciativo y lo que sí es cuestionable es que:

B).- Sería sano que a la Ley Federal del Trabajo se efectúen las adiciones respectivas a los preceptos legales 448, -- 469 fracción IV, 902, 924 y 929 para que cuando sean aplicados por las juntas de Conciliación y Arbitraje no actúen a contrario-sensu con los derechos de los trabajadores o no sean nugatorios los nuevos y no queden en entredicho por desvirtuar los derechos los representantes de las mismas y sobre todo que prealezca el imperio moral de la reglamentación del artículo 123 Constitucional.

#### 7.- EFECTO DE LOS LAUDOS ARBITRALES.

El Maestro Alberto Trueba Urbina nos dice que: "El laudo es la resolución ipso iure pronunciado por las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el proceso que decide definitivamente-- el fondo de los conflictos del trabajo ya sean jurídicos o --- económicos" (124).

-----  
(124).- Trueba Urbina Alberto.- Op. Cit. Pág. 392.

Al respecto el Maestro Mario de la Cueva (125) nos menciona -  
que los laudos arbitrales tienen dos cuestiones:

- a).- Los efectos que producen.
- b).- Las consecuencias por falta de cumplimiento.

La primera cuestión es simple, la misma Ley Federal del Trabajo dispone en el artículo 469 fracción III, que la Huelga termina por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y fracción IV.- Por laudo de la -- junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión, esto último cuando los trabajadores hayan llevado el negocio a su conocimiento, este es el efecto que produce el laudo sobre la Huelga, pero además -- sirve decidir el conflicto que dió origen o motivo a la -- Huelga.

El segundo problema según el Maestro Mario de la Cueva -- (126) es el que tiene aplicación en nuestra Carta Magna en su --

-----  
(125).- De la Cueva Mario.- Op. Cit. Pág. 860

(126).- Ibidem.- Pág. 862.

artículo 123 fracción XXI, siendo cuando el Patrono se niegue a someter sus diferencias en el Arbitraje además de que nos - menciona de que hay dos posibilidades según que la negativa - de acatar el laudo sea por parte del patrono o de los traba-- jadores; en los dos casos se dará por terminado el contrato de trabajo, quedando obligado el patrono a indemnizar a los - trabajadores por las responsabilidades que le resulten del -- conflicto.

El Maestro Guillermo Cabanellas (127) respecto a esta si tuación nos menciona que arbitraje y laudo son hasta cierto - punto, términos sinónimos; pues laudo se entiende la decisión o fallo que dictan los árbitros o arbitradores, significa la- voz laudo lo mismo que convenio, juicio o sentencia,

Se dice que un laudo es arbitral cuando ha sido pronun-- ciado por árbitros; obliga a las partes al cumplimiento pre- vio prestado a aceptar la decisión que se adoptare, o por la - imposición legal del sistema y de la resolución que se dicte.

-----  
(127).- Cabanelas Guillermo.- Compendio del Derecho Laboral, Argentina, Editorial Omeba, 1968, Tomo II, Pág. 415.

Los laudos arbitrales o resoluciones que dan origen al mismo, no pueden ser revocables, salvo que exista violación de garantías individuales o sociales, desprendiéndose de ello el contenido del artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo.

El laudo expresa la intervención, en general de los poderes públicos, por conducto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social como organismo competente y éste a su vez a las juntas de Conciliación y Arbitraje y el personal con que se integran forman parte a lo que se conoce con el nombre de árbitro, siendo los encargados de dictar el cumplimiento al precepto enunciado en el artículo 469 Fracción IV de la Ley Federal del Trabajo.

Todo pronunciamiento sea sentencia o laudo por un árbitro, que le ponga término a un conflicto, lleva aparejado -- tanto la posibilidad de recurrir por las partes contra la decisión adoptada, cuando ésta no se ajusta al procedimiento legal establecido, o si la decisión es injusta, como la de sancionar el incumplimiento de la resolución arbitral.

La ejecución voluntaria o forzosa del laudo es consustancial con el arbitraje; en efecto, la impunidad del incumplimiento tomaría a aquélla resolución tan débil como una norma-

no punitiva, que sólo se concreta por la espontaneidad de --  
las partes.

#### B.- LA JURISPRUDENCIA.

El Maestro Mario de la Cueva (128) nos dice que la Su--  
prema Corte de Justicia de la Nación en los años de 1917 a --  
1923, fue contraria a la idea del arbitraje obligatorio, no --  
solamente para los casos de Huelga sino en toda ocasión sos--  
tuvo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje no eran Tribu--  
nales Jurisdiccionales y por tanto carecían de imperio para --  
ejecutar sus resoluciones, hasta que en 1924, cambió la Corte  
su Jurisprudencia, decidiendo que las Juntas de Conciliación--  
y Arbitraje eran de jurisdicción Constitucional encargada de--  
decidir los conflictos de trabajo, individuales o colectivos--  
y que tenían imperio para ejecutar sus resoluciones.

La Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia una -  
vez que resolvió que las Juntas de Conciliación y Arbitraje -  
eran Tribunales dotados de imperio, resolvió (129) que el ar--  
-----

(128).- De la Cueva Mario.- Op. Cit, Pág. 855.

(129).- Semanario Judicial de la Federación, Tomo XV. México,  
1924, Ejecutoria del 23 de Septiembre de 1924 Cía. -  
Limitada de Luz Eléctrica y Tracción de Veracruz.

bitraje debería ser obligatorio,

En la Ejecutoria del 23 de Septiembre de 1924, Cia. Limitada de Luz Eléctrica y Tracción de Veracruz misma que a la letra dice:

La Constitución establece el arbitraje obligatorio confirmándose esta tesis por la sanción que contiene la Fracción XXI del artículo 123 de la Constitución, y que estriba en que se dará por concluido el contrato de trabajo, si el capitalista o el obrero se niegan a someter sus diferencias a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, aparte de que el patrono debe indemnizar además al obrero, con el importe de tres meses de salario.

El propio Maestro Mario de la Cueva (130), nos menciona que, sin embargo, estas Ejecutorias que resolvió la Corte, no resolvió el problema, porque no se dictaron en ocasión de Huelgas planteadas por los trabajadores. La cuestión debatida en el año de 1924, según expresamos, era si las Juntas de Conci-

-----  
(130).- De la Cueva Mario.- Op. Cit.- Pág. 856.

de Conciliación y Arbitraje eran Tribunales Jurisdiccionales. La Corte decidió que sí lo eran y que en consecuencia, su arbitraje era obligatorio, pero faltaba estudiar si los trabajadores estaban obligados a someterse al arbitraje de la Junta cuando iniciaron un movimiento de Huelga, por ello mismo es de hacerse un amplio cuestionamiento sobre la Constitucionalidad de las Juntas y máxime tratándose de los derechos del trabajador en relación a movimientos huelguísticos por su estado de evolución social y por lo enunciado en estado contradictorio que plantea la propia junta de Conciliación y Arbitraje, ya que en su jurisprudencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el año de 1935 decidió la Junta que los trabajadores no estaban obligados a someterse al arbitraje en los casos de Huelga, en la Revista Mexicana del trabajo mencionada: (131).

"Esta Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en diversos precedentes dados, ha sustentado la teoría de la obligatoriedad del arbitraje, estimando que cuando el artículo 123 en su fracción XVII y XX les ha otorgado a sus trabajadores dos--

-----  
 (131).- Revista Mexicana del Trabajo.- Tomo IV.-, México, --  
 1935, Pág. 269.

medios legales distintos para obtener el reconocimiento de sus derechos o el cumplimiento de obligaciones contraídas, la Huelga y el arbitraje, ha creado por una parte una antítesis notoriamente irreductible, y por la otra, el derecho de los trabajadores para decidirse por uno o por otro".

Por ello mismo, cómo es posible que primero la Suprema - Corte de Justicia de la Nación emita una Jurisprudencia debidamente justificada en términos Constitucionales y después se retractó y luego los propios Tribunales o mejor bien mencionado como lo quiera interpretar la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje a través de la Jurisprudencia citada se subestima, -- por ello además a lo multicitado en el cuestionamiento anterior relativo a la cita enunciada con el número 122 deja mucho que pensar sobre el verdadero estado de legalidad, aún y tomando en cuenta uno de los principios Generales como el que podría ser la costumbre que se hace Ley, ya que aún así se consideraría a contrario Sen-Su.

Todo lo enunciado en el presente punto, es por el motivo parcial objeto del presente tema pero no exclusivo o total sino como observación ya que si bien es cierto como lo mencionó el Maestro Alberto Trueba Urbina en que está en manos de los trabajadores el mantener el equilibrio económico para un justo reparto de las relaciones de producción y que no puede-

intervenir ninguna autoridad como ha ocurrido en la práctica. se originaría la nulificación del propio derecho y por lo - que se enuncia en el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo en la fracción III y que a la letra dice... "Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes y "en su fracción 4a. a decir... "Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión por lado, está la libertad de su - derecho pero por el otro la necesidad imperativa de proteger los derechos por conducto del Estado para salvaguardar el órden y la paz " (132).

9.- ALGUNAS DIFERENCIAS ENTRE LA LEY FEDERAL DEL  
TRABAJO Y LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES  
AL SERVICIO DEL ESTADO CON RESPECTO AL DERE-  
CHO DE HUELGA.

En forma breve me referiré a los antecedentes jurídicos de la protección legal de los trabajadores al Servicio del Estado en base a los comentarios que nos hace el Maestro Alberto Trueba Ubina (133) a través de la Ley Federal Burocrática y -

(132).- Ley Federal del Trabajo.- Op.Cit. Pág. 206.

(133).- Legislación Federal del Trabajo Burocrático, comentada, 28a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. 1991, Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. Pág. 51.

que dentro de lo enunciado sabemos que las primeras disposiciones que favorecieron a los trabajadores al Servicio del Estado o empleados públicos, se consignaron en el Acuerdo sobre Organización y Funcionamiento de la Ley de Servicio Civil, expedida por el General Abelardo L. Rodríguez, el 12 de Abril de 1934, posteriormente, con sentido Revolucionario fué promulgado por el Presidente Cárdenas el Estatuto de los Trabajadores al Servicio de los Poderes de la Unión con fecha 5 de Noviembre de 1938 siendo este reformado por el Presidente Manuel Avila Camacho el 4 de Abril de 1941.

- En época del Presidente Don Adolfo López Mateos, siendo las normas Cardenistas las que pasaron a ocupar sitio de honor en el artículo 123 mediante la Publicación del Diario Oficial de la Federación de fecha 5 de Diciembre de 1960, recientemente por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 10 de Noviembre de 1972, en el cual se reformó y adicionó el apartado "B" del artículo 123 Constitucional en las fracciones XI inciso f) y XIII, es posible establecer las diferencias que existen entre la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal del Trabajo Burocrático, Leyes reglamentarias del artículo 123 Constitucional de sus apartados "A" y "B", respectivamente.

Aunque en forma breve se establecen estas diferencias que

se observan en las legislaciones respectivas comentada por el Maestro Alberto Trueba Urbina, tanto en la Ley Burocrática -- (134) como en la Ley Federal del Trabajo (135) relativo al Derecho de Huelga al respecto entre estas diferencias existe -- que:

En la Ley Federal del Trabajo Burocrático (136) en su artículo 92 se establece ... "Huelga es la suspensión temporal de trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, decretada en la forma y términos que esta Ley establece", -- mientras que en la Ley Federal del Trabajo en su artículo 440 establece: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Si observamos y hacemos el análisis respectivo, nos damos cuenta que en la Ley Federal del Trabajo Burocrático se encuentra más restringido o limitado el principio del Derecho de Huelga, según se desprende de la última parte del mismo ordenamiento legal.

Ahora bien, si nos damos cuenta, en el contenido de los

-----  
(134).- Ley Federal del Trabajo Burocrático.- Op.Cit. Págs. -  
50 a 55.

(135).- Ley Federal del Trabajo.- Op. Cit.

(136).- Ley Federal del Trabajo Burocrático.- Op. Cit. Pág. -  
50.

preceptos legales que se deban cubrir para hacer valer este derecho de Huelga, analizamos de que en la Ley Federal del Trabajo Burocrático se encuentra más limitado si observamos lo siguiente:

a).- Requisitos: Para declarar la Huelga, la Ley Burocrática establece en su artículo 99 solamente dos fracciones, a saber: fracción I.- "que se ajuste en los términos del artículo 94 de esta Ley, y Fracción II, que sea declarada -- por las dos terceras partes de los trabajadores de la dependencia afectada" tan grande es la diferencia y delimitación para el ejercicio de este Derecho de Huelga ya que en ésta se impone en su requisito de las dos terceras partes, mientras que en la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 451, fracción II "en su primera parte establece: "que la suspensión - se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa - o establecimiento", de ello, no se encuentra tal limitación - ya que en asamblea sindical para que se determine si se van - o no a la Huelga basta que la mitad más uno, estén de acuerdo, para que el resto de los trabajadores respeten el acuerdo de la mayoría en irse al movimiento huelguístico mientras los -- Trabajadores al Servicio del Estado tengan que ser forzosamente las dos terceras partes.

Por lo que es de considerar que si en el artículo 97 de la propia Ley Federal del Trabajo Burocrático nos dice que:

"Los actos de coalición o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas cometidos por los huelguistas, tendrán como consecuencia, respecto de los responsables, la pérdida de su calidad de trabajador; sino constituyen otro delito cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, -- más la reparación del daño". Si se hace un pequeño análisis del mismo desde el punto de vista a esta delimitación para el derecho de Huelga que tienen los trabajadores al Servicio del Estado, nos damos cuenta que en la primera parte del artículo en comento que el propio ordenamiento legal al citar "los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las -- personas...", y si hacemos un análisis de la Constitución en su artículo 123 que dice:

"Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la Ley....

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales -- registrarán....." (137).

-----  
 (137).- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.- Pág. 133.

Nos damos cuenta cómo el apartado "B" del artículo 123 Constitucional, está más limitado para el ejercicio del Derecho de Huelga ya que el propio artículo 97 en comento deja entre ver la limitación en que se encuentra el ordenamiento del artículo 99 fracción II y si vemos el aspecto moral, es casi nula la acción que pueden tener los trabajadores para hacer uso de la Huelga como arma jurídica, ya que se observa en forma limitada en el propio artículo 99 en comento por la sanción que deriva con la pérdida de la libertad como efecto de una penalidad, por lo mismo, entre otras acciones legales se desprende que tanto en la práctica o como en el uso del ejercicio del Derecho de Huelga en su estado evolutivo los Trabajadores al Servicio del Estado se encuentra demasiado limitados y con muy poca esperanza de que en términos legales se pueda tener un avance para que puedan ejercitar este derecho que a su vez se traduciría como arma legal para obtener mejores derechos tal y como un salario justo entre otros y tocado el punto sin ser motivo del presente es mención de hacer de conocimiento el efecto actual de la inconstitucionalidad del salario y en tema sería motivo para que se diera el uso del ejercicio del Derecho de Huelga, tanto los trabajadores del apartado "A" y "B" del artículo 123 Constitucional, por su violación sistemática de la fracción VI y el artículo 90 de su Ley Reglamentaria.

En cuanto al estado procesal, nos damos cuenta de que también existen diferencias como por ejemplo, en su artículo 100 de la Ley Federal del Trabajo Burocrático nos hace referencia en cuanto a términos de diez días contados a partir del momento en que se es recibido el escrito petitorio con sus anexos respectivos, así como el artículo 101 de la Ley en comento y que se refiere al término de 72 horas para que la autoridad acuerde la procedencia de la legalidad o ilegalidad de la Huelga previo a los requisitos...., mientras en la Ley Federal del Trabajo establece término de seis días -- contados a partir de que recibe el escrito petitorio.

Cabe hacer notar que en la Ley Federal del Trabajo se cita en cuenta a efecto de "autoridades" o "Institución" a la Junta de Conciliación y Arbitraje; mientras que en la Ley Federal del Trabajo Burocrático las enuncia como Tribunal de Conciliación y Arbitraje, esto como diferencias que existen tanto en una como en otra y por lo que se refiere al Derecho Administrativo por lo que compete a la "Diferenciación" de -- estos dos órganos de la Administración de Justicia, dependen de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

De lo anterior se desprende en términos generales que -- en cuanto al Derecho de Huelga que tienen los trabajadores -- que se encuentran regidos por la Ley Federal del Trabajo - --

cuentan con un derecho menos limitados para el ejercicio legal como arma para defensa de sus derechos La Huelga; más no así los que se encuentran regidos por la Ley Federal del Trabajo Burocráticos por lo que en su estado teórico-práctico no existe un estado de "Evolución" y si un estado de estancamiento legal desde su creación normativa, ya que los que están en el apartado "A" si se ajustan en cuanto al arbitraje de su Ley Reglamentaria el artículo 469 fracción IV y los -- trabajadores del apartado "B" por su propia naturaleza en -- cuanto a efecto de arbitraje se encuentran en "AD-HOC" ya -- que cuando se someten al arbitraje ante las Juntas Federales de Conciliación caen en el principio de que una autoridad no puede ser Juez y parte y en este caso el patrón es el propio Estado.

Con lo único que podrían contar ambos trabajadores con sus respectivas legislaciones por el "efecto en común" sería por la defensa del derecho del salario, por la forma sistemática en la violación de la fracción VI del artículo 123 Constitucional con lo cual si sería motivo de fuerza legal para que utilizaran el Derecho de Huelga porque rebasarían más de dos terceras partes de trabajadores, de ello sólo tócese a manera de ejemplo legal ya que serviría en la historia del Derecho Laboral Mexicano en el funcionamiento de este Derecho de Huelga y en la utilización de ambas legislaciones para

para que la Nación socialmente se equilibre, si es que se puede denominar del desequilibrio en que se encuentra la sociedad en la actualidad y como lo mencionó el Constituyente en capítulos anteriores, el Dip. José N. Macías quien al respecto dijo entre otras cosas... "la sociedad y la clase trabajadora... que era el eje sobre el cual estaba girando la sociedad"; por ello mismo es de reiterar lo dicho pero no con el sentido de "que era" sino sigue siendo porque la sociedad en general es trabajadora, unos sean en menor calidad, -- otros de mayor calidad, pero no deja de ser trabajadora y eje central de autonomía para un mejor desenvolvimiento de la misma, ya que desde el punto de vista económico saldrían los trabajadores tanto del apartado "A" y "E" del desequilibrio en que se encuentran y qué mejor desde el punto de vista legal, con el ejercicio y la práctica antes citada para que continúe la evolución de este Derecho de Huelga, que en términos nos redundaría en beneficio de la propia legislación para un mejor perfeccionamiento y un engrandecimiento económico de la sociedad, lo cual se traduciría en un engrandecimiento de la Nación tanto en su sociedad como de los órganos de su administración que han sido mal interpretados en cuanto a su grandeza institucional.

Al respecto cabe hacer mención de dos preámbulos que se analizarán en este sentido y que serían los beneficios logra-

dos por la clase trabajadora a través de los años y el porvenir de la Huelga, en ello mencionamos:

a).- Los beneficios que han logrado los obreros se encuentran contenidos en nuestra Constitución Mexicana en el artículo 123.

Para el efecto, el Maestro Baltazar Cavazos Flores (138) nos dice que el artículo 123 de nuestra Carta Magna constituye, según se ha dicho, la Ley fundamental la norma de normas de donde deriva su Ley laboral reglamentaria.

b).- El porvenir de la Huelga el Maestro Alberto Trueba Urbina (139) nos dice que "...a través de la Historia Patria y de sus instituciones se contempla que el ejercicio de la vida libre enseña paso a paso que el derecho al trabajo es el primero de los grados del círculo que supone la libertad; el segundo, el derecho a defender el trabajo; el tercero es el derecho a intervenir en la reglamentación del trabajo; y el cuarto el derecho a gobernar desde el trabajo; así comprenden todos los grados del círculo que constituye la libertad desde el punto de vista del trabajador y que garantizan nuestras leyes fundamentales pero los fuertes económicamente hablando fueron recortando la libertad hasta transformarse en libertad .... de morir de hambre; a lo cual último agregaríamos, además de la dignidad de derechos huma-

(138).- Cavazos Flores Baltazar.- Nueva Ley Federal del Trabajo Tematizada y Sistematizada.- Editorial Trilla -- 1980, Pág. 513.

(139).- Trueba Urbina Alberto.- Nuevo Derecho del Trabajo.- 5a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., 1980, Pág. 1980, Pág. 513.

nos, por tal denigridad.

Dentro de estos mismos contextos, el derecho de Huelga se ejercitó primero con absoluta libertad, y después dentro de los cauces jurídicos reglamentarios; su dinámica ha producido efectos favorables no sólo para los trabajadores sino - también para el engrandecimiento industrial de la Nación, -- precisamente las pugnas provocan la Huelga en función de --- ajustar intereses y fijar condiciones de trabajo, que han -- contribuido al progreso del País; así lo reconoció valientemente un industrial siendo éste Don José R. Colín cuando citó: (140) .....

"Yo creo y sostento que el progreso tiene un espíritu - polémico, por eso considero que el jalonéo obrero patronal - derivado del artículo 123 Constitucional y de la Ley Federal de Trabajo, ha contribuido al progreso de México, al progreso industrial y aún al relativo al progreso que puede observarse en ciertas masas campesinas principalmente en cuanto a su indumentaria".

-----

(140).- Colín R. José.- *Hacia Dónde Vamos, México*, Editorial Rostra, S. A., 1948.- Págs. 28 a 33.

El Maestro Alberto Trueba Urbina (141) nos sigue mencionando que "...en términos generales, los gobiernos revolucionarios han auspiciado las Huelgas respetando los mandamientos de la Ley, y como se ha ensanchado el campo de la producción lógicamente han aumentado los movimientos huelguísticos para conseguir el equilibrio entre el Capital y el Trabajo, ya que los gobiernos revolucionarios, acusan una tendencia intervencionista en las Huelgas, procurando que se solucionen en la vía conciliatoria; las intervenciones personales del Presidente de la República o por conducto de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y en sus laudos arbitrales, favorecen los intereses de los trabajadores, pero estas actividades gubernamentales en cierto modo impiden que el Derecho de Huelga contrarreste por sí solo la fuerza económica de la clase capitalista, sin embargo, los derechos sociales de la clase trabajadora no han sufrido mutilación y el desenvolvimiento de los trabajadores han sido progresivos."

Mayores o menores exigencias por parte de los "Jueces" o Magistrados del Trabajo, a pesar de ello, ésto es, de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de la Sala del Trabajo

-----

(141).- Trueba Urbina Alberto.- Evolución de la Huelga, México, Editorial Botas, 1948, Págs. 328 a 329.

de la Suprema Corte de Justicia, en la mecánica del Derecho de Huelga no implica reestricción siendo ésto muy explicable; la estructura de economía mixta del Estado Mexicano impone la necesidad de mantener el Derecho de Huelga para mantener el equilibrio de trabajo y producción.

El Derecho de Huelga se mantendrá incólume en México -- mientras subsista el régimen de producción capitalista, y este derecho Constitucional responde al principio de lucha de clases sociales, si en el futuro se suprimiera o nulificara el Derecho de Huelga, en nuestro País se encendería la tea -- de la revolución social en nuestro País y nuestro pueblo estaría en vías de realizar su bienestar social, material y en su reencuentro con el destino histórico, entonces como consecuencia de esta revolución se transformaría el estado y sus -- instituciones.

En otras palabras menos crudas "cuando la desigualdad -- sea menos fuerte, cuando la justicia social cobre vigor y sobre todo cuando la norma moral reine otra vez en los hombres, las Huelgas serán innecesarias, mientras tanto como nos dice el Maestro Mario de la Cueva (142), queda en pié la necesidad

la Huelga para combatir las injusticias del capitalismo y del industrialismo y para conservar el equilibrio entre los factores de la producción base esencial de nuestra democracia económica.

Tal es la importancia del Derecho de Huelga y su revestimiento jurídico en su nivel Constitucional y por ende en lo relativo a algunas diferencias de las enunciadas, podrían en determinado momento quedar derogadas si nuestra Cámara de Diputados reafirmase una vez más el Derecho de Huelga en su publicación original de 1917 para beneficio del País y su pueblo obrero, eje central de un avance general, por lo que el Derecho de Huelga continuaría en su estado evolutivo, tanto en lo jurídico como económico y en el ejercicio de lo práctico.

#### 10.- LA HUELGA DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL DERECHO PENAL

Uno de los primeros cuestionamientos que nos haríamos, sería precisamente el de por qué la intervención del Derecho Penal en los movimientos huelguísticos; pero si recordamos sus antecedentes, encontramos que para que se diera el reconocimiento del Derecho de Huelga nos acordemos que ésta fué siempre reprimida y que una vez estando reconocido a nivel Constitucional el Derecho de Huelga este pensamiento no que-

dó desapercibido desde el punto de vista jurídico tanto por la propia normatividad a Nivel Constitucional a través de su artículo 123 como en sus leyes reglamentarias.

Al respecto, el Maestro Mario de la Cueva (143), nos dice: "...la legislación de la Huelga, contiene ciertas disposiciones que integran el Derecho Penal de la Huelga; naturalmente no pretende autonomía, pues únicamente comprende algunos tipos de delito, en capítulos anteriores en sus apartados respectivos, en que nos ocupamos de las Huelgas ilícitas se mencionó que son las suspensiones de labores que por dirigirse los trabajadores contra establecimientos del estado, - en caso de guerra, o que por ir acompañado de actos violentos contra las personas o las propiedades, devenían un ilícito; cuando se presentasen estas circunstancias habrá lugar a responsabilidades penales y civiles, además de la tipificación de otros delitos, pues era necesario evitar determinados actos, que por su gravedad pudieran estorbar el estricto cumplimiento de las disposiciones legales.

-----

(143).- De la Cueva Mario.- Op. Cit. Pág. 845.

La Ley Federal del Trabajo y la de los Trabajadores al Servicio del Estado, señalan en sus artículos 443 y 96, respectivamente, que:

"La Huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo;.

El Maestro Mario de la Cueva al respecto nos dice que - (144): la comisión de actos violentos pueden provenir de la mayoría huelguista, mismos que abren la puerta al Derecho Penal, pero es también factible que sean cometidos por personas extrañas al movimiento huelguístico, cuando ocurra lo primero, éste es, cuando la mayoría de los trabajadores huelguistas cometa violencia, se produce la ilicitud de la Huelga, pero esta sanción corresponde al Derecho del Trabajo y no evita la aplicación de sanciones penales. Siguiendo con el Maestro Mario de la Cueva (145) nos comenta que estos actos de fuerza o de violencia, pueden cometerse por una o más personas, cuestión que no tiene circunstancias particulares o

-----  
 (144).- De la Cueva Mario.- Op. Cit. Pág. 845.

(145).- Ibidem.- Pág. 845.

o por grupos de trabajadores o por la mayoría y para estos - casos, hay que remitirse a la legislación penal.

El Maestro Raúl Carrancá y Trujillo (146) nos habla de "las muchedumbres delincuentes" y las admite como sujetos activos de delito, si bien considera que los jueces penales -- pueden individualizar la pena con base y fundamento en los - Códigos Penales, según se tenga carácter de conductor de la - muchedumbre o miembro de ella, además también habrá de consi - derar la intención más o menos vigorosa con que se actúa.

El Maestro Alberto Trueba Urbina (147) en una de sus - obras menciona que en la Ley Federal del Trabajo de 1931 en - lo que fué su artículo 269 bis, se configuraron dos tipos -- nuevos de delito; está previsto uno en la fracción I y que - consistía en tratar de impedir se cumplan las medidas ordena - das por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al fallar la - inexistencia de una Huelga, ésto es si se pretende que se -- reanuden las labores o que vuelvan al trabajo los obreros no - huelguistas.

-----  
 (146).- Carrancá y Trujillo Raúl.- Derecho Penal Mexicano, México, Editorial Porrúa, S.A., 1972, Pág. 602.

(147).- Trueba Urbina Alberto.- Derecho Penal del Trabajo, México, Editorial Botas, 1946, Pág. 157.

La Ley no reclama el uso de la violencia, basta el intento para que nazca el delito, lo que indica que el hecho delictuoso es la resistencia a cumplir una orden de autoridad competente. El segundo delito, es la intervención de personas que no sean trabajadores al servicio del patrón emplazado, delito que quiere evitar la participación de elementos ajenos al conflicto.

Ahora bien, desglosando un poco más los últimos comentarios de los Maestros Mario de la Cueva y Alberto Trueba Urbina (148) y en base a sus propios fundamentos en la Ley Federal del Trabajo de 1931, remontándonos al contenido del artículo 262 encontramos que si se tipificaba "en su estado de reestricción o delimitación al Derecho de Huelga o para el ejercicio del mismo. y que a la letra decía; ..."Los actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, si no constituyen otro delito - cuya pena sea mayor, se sancionarán con una prisión hasta de dos años y multa hasta de dos años, más la reparación del da

-----

(148).- De la Cueva Mario.- Op. Cit. Pág. 846.

no". En los mismos términos se encuentra el artículo 97 de la Ley Federal Burocrática vigente, salvo dos o tres variantes (149) en la actualidad en la Ley Federal del Trabajo después de las Reformas de 1980 (150) el artículo 262 corresponde a las obligaciones de los trabajadores de auto-transporte, y como medio de prevención sobre actos delictuosos, - al respecto como vimos al inicio del presente capítulo en -- lo concerniente al emplazamiento y efectos de su notifica--- ción, el Maestro Néstor de Buen Lozano (151) nos habla so--- bre dos consecuencias, mismas que recaen en lo que establece el artículo 921 de la Ley en comento y refiriéndonos al -- presente por los efectos de la penalidad, nos damos cuenta -- de que en la segunda parte del artículo en cuestión nos di--- ce que: ...."la notificación producirá el efecto de consti--- tuir al patrón en depositario, por todo el término del avi--- so, en depositario de la empresa o establecimiento afectado -- por la Huelga con las atribuciones y responsabilidades inhe--- rentes al cargo".

Con ello nos damos cuenta que no solamente pueden exis--- tir delitos o supuestos delitos por parte de los trabajado--- res, ya que en la misma legislación está previsto a través ---

(149).- Ley Federal del Trabajo Burocrático, Op.Cit. Pág. 50.

(150).- Ley Federal del Trabajo.-Op. Cit. Pág. 140.

(151).- De Buen Lozano Néstor.- Op.Cit. Pág. 761.

de garantía para los trabajadores el que también los patrones están sujetos a sanciones por actos derivados de acciones sujetas a delitos y dentro de estas contemplaciones previstas por la Ley y que a la fecha existen muchos patrones que a pesar de la normatividad existente, violan el precepto enunciado por el artículo 921, además de lo previsto por el numeral 924 de la Ley Federal del Trabajo (152) y que a la letra dice:

"Artículo 924.- A partir de la Notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a Huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I.- Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del trabajador;

-----  
(152).- Ley Federal del Trabajo.- Op. Cit.- Pág. 428.

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

III.- Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y,

IV.- Los demás créditos fiscales"

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieren las fracciones II, III y IV de este precepto y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de Huelga.

Al respecto existe un comentario que viene al pié del artículo en comento y que a la letra dice:..."Esta disposición impedirá los fraudes legales que se cometían en perjuicio de los trabajadores a través de la confabulación entre patronos y líderes deshonestos, ya que mediante el simple em plazamiento de Huelga, el cual se prorrogaba constantemente, se evitaba el cobro de créditos de caracter social, lo que-

era injusto". (153).

A pesar de la existencia de esta normatividad vigente - como medida de prevención para evitar diferentes penalidades que al respecto se pueda dar, la clase patronal continúa violando y aún "ningún acuerdo con el líder sindical si al caso se diese"; ya que para el colmo se dá que aún estando legalmente estallada una Huelga, en unos casos la clase patronal saca maquinaria de la empresa y luego al dejar intencionalmente la inservible todavía levanta actas penales contra los huelguistas aduciendo de que se la destruyeron, demandando - el pago de daños y perjuicios, además de tales afanes por -- desvirtuar su responsabilidad y luego de tratar de soslayar la misma, trata todavía de perjudicar a los trabajadores de tales actuaciones.

En los diferentes Códigos Penales existentes en las Entidades Federativas del Estado Mexicano, tanto en el ámbito del orden común como Federal, están los pronunciamientos legales aplicables a los casos que se diesen, como por ejemplo, los daños y perjuicios, amenazas e injurias, etc.

En sí, los estallamientos huelguísticos revisten una gran responsabilidad en todos los ámbitos y manifestaciones jurídicas habidas y por haber, por lo cual, considero que:-----

(153).- Ley Federal del Trabajo.- Op.Cit. Pág. 428.

a).- Si bien es cierto de que es un mal, también lo es necesario,

b).- El abuso por la parte patronal continúa a pesar de las medidas jurídicas actuales, por lo que se requiere una mayor observancia en la aplicación de la Ley, y siempre bajo el imperio de la misma.

c).- El abuso del Derecho de Huelga por parte de los -- trabajadores es en virtud de que les es dañina mientras están en Huelga y dura ésta por los siguientes motivos:

Primero.- En la mayor parte, los huelguistas no están preparados económicamente para ir sosteniendo todo el proceso jurídico de su Derecho de Huelga, sus familiares se convierten en terceros perjudicados y la sociedad misma, porque es el eje rector en lo político, económico y social. En sí debería el Estado intervenir prestandoles el dinero suficiente hasta en tanto dure la Huelga ya que al finalizar, el estado recobraría lo prestado, de ello el que éste sea motivo en exclusivo para una tesis en especial.

Segundo.- Mientras existan relaciones laborales, el Derecho de Huelga se debe ir perfeccionando para que continúe su evolución mientras existan injusticias, al término de estas quede en deshecho la Huelga.

De todo lo anterior, durante el desarrollo del presente estudio, sirve de base substancial para llegar a mis conclusiones.

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

PRIMERA.- La Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores; es la máxima arma jurídica con que cuenta la clase obrera, para que con su práctica pueda conseguir mejores condiciones de vida.

Es el único medio jurídico que sirve para equilibrar y armonizar las fuerzas económicas de los trabajadores con las de los patrones.

Este Derecho, que va precedido de la coalición, no siempre le fué reconocido a los trabajadores, sino solamente como resultado de todo un proceso histórico que tiene sus orígenes desde la antigüedad, en que el obrero estaba bajo el dominio y voluntad del patrón y vivía en condiciones inhumanas, siendo considerado como un esclavo, sin derecho alguno y que inclusive la Huelga estaba considerada como un delito severamente castigado como consecuencia de los primeros movimientos huelguísticos, hasta que culminó con su reconocimiento a nivel constitucional en México; consagrándolo en su artículo 123, fracciones XVI y XVII del apartado "A" de nuestra Carta Magna.

SEGUNDA.- No obstante que la Huelga es un Derecho que le pertenece a la clase trabajadora por su propia naturaleza el Constituyente y el Legislador ordinario al reconocerles - jurídicamente ese Derecho, le impusieron a la clase obrera - el previo cumplimiento de determinados requisitos, antes de llevar a cabo el movimiento de Huelga, con el fin de que su uso no fuera indiscriminado y también para que el Derecho -- propiamente dicho quedara protegido jurídicamente, como se desprende de la fracción XVIII del apartado "A" del artículo 123 de la Constitución Federal, así como del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

TERCERA.- Las medidas proteccionistas del Derecho de Huelga contenidas en los artículos 448 y 902 de la Ley Federal del Trabajo que disponen en iguales términos: "El ejercicio del Derecho de Huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan - el conflicto a la decisión de la Junta"; en ocasiones les ha resultado perjudicial a la clase obrera, ya que cuando los trabajadores han estallado una Huelga en determinada empresa y después intentan hacer valer un nuevo Derecho consistente en la revisión salarial anual del Contrato Colectivo de Trabajo a que se refiere el artículo 399 Bis de la Ley invocada, -- mediante un segundo reclamo y un nuevo emplazamiento a Huelga, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no le dan entrada-

a ese segundo emplazamiento, argumentando que el Sindicato ya tiene estallada una Huelga en la misma empresa, lo que -- prácticamente hace nugatorios los nuevos derechos creados -- por los obreros.

Por lo anterior, deberían reformarse o adicionarse los dispositivos legales señalados, con el fin de evitar que los nuevos derechos creados por los trabajadores huelguistas no quedaran nulos prácticamente; por ejemplo, podría adicionarse los referidos artículos estableciendo que lo dispuesto en ellos "no es aplicable cuando las solicitudes provengan de los propios trabajadores huelguistas en las que hagan valer la revisión salarial anual del Contrato Colectivo de Trabajo a que se refiere el artículo 399 Bis, siempre y cuando éste no haya sido uno de los objetivos de la Huelga estallada, y para el único efecto de tomar en cuenta éste reclamo en la imputabilidad correspondiente.

CUARTA.- A pesar de que los trabajadores hayan cumplido con los requisitos que les exige la Ley, para que puedan llevar a cabo movimientos de Huelga, el móvil que normalmente ha orientado al Ejecutivo Federal a determinar la Requisita Administrativa en los bienes de las empresas que prestan servicios públicos, es precisamente cuando han estallado Huel--

gas en las empresas propiamente dichas.

El Presidente de la República argumenta que dichos servicios no pueden quedar paralizados porque ponen en grave peligro la Seguridad y la Economía Nacional del País; apoyándose en el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de la Comunicación.

Sin embargo, eso no justifica que se sacrifiquen los Derechos de los trabajadores, que tanto les ha costado su reconocimiento en el devenir de la historia, por las siguientes razones:

a).- Porque toda Huelga que estalle en empresas grandes o pequeñas, afecta la Economía Nacional, en mayor o menor grado.

b).- Porque en lo que se refiere a la gravedad de la afectación de la Seguridad y la Economía Nacional, no creo que sea de tal magnitud de manera que se declare un "Estado de Emergencia", prueba de ello lo es que no aplica lo dispuesto en el artículo 29 Constitucional, es decir, no se suspenden las garantías individuales.

Con esa actitud del Gobierno Federal, al requisar los Bienes de la empresa para administrarlos mientras dure la

Huelga, de hecho termina con las Huelgas estalladas y, por lo tanto, viola lo dispuesto en las fracciones XVII y XX del artículo 123 de la Constitución General; así como las disposiciones relativas de su Ley reglamentaria; habida cuenta -- que, en todo caso, las Autoridades competentes para dirimir las controversias surgidas entre capital y trabajo lo son -- las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La consecuencia anterior es lógica, porque el Ejecutivo Federal se apoya en un dispositivo, el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de Comunicación, que a todas luces es inconstitucional, ya que los supuestos que contempla para su aplicación son los mismos que establece el referido artículo 29 Constitucional, y por lo tanto, éste último dispositivo -- tiene supremacía, el cual sólo opera en caso o en ocasión de la suspensión de las garantías individuales para casos de -- emergencia.

En ese orden de ideas, observamos que la clase obrera -- está desprotegida jurídicamente ante el fantasma de la requisa, y las medidas tutelares del Derecho de Huelga que contempla la Ley Federal del Trabajo en el segundo párrafo del artículo 921 y en el 924 que disponen, respectivamente:

a).- Que la notificación producirá el efecto de consti

tuir al patrono, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la Huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al caso;

b).- No podrá ajustarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentran instalados;

Han sido medidas encaminadas prácticamente en contra de la clase patronal, por lo que al trabajador le es en contrario sensu para una mejor garantía en su Derecho, pero no hacia el Gobierno Federal con motivo de la aplicación de la requisita administrativa, consecuentemente las medidas tutelares de referencia, del Derecho de Huelga, han sido insuficientes, por lo que a fin de que quedara más protegido debería adicionarse el artículo 924 citado de modo que la requisita administrativa quedara prohibida su aplicación cuando se ejercite el Derecho de Huelga.

QUINTA.- Es cierto que el Derecho de Huelga, como el fundamental de los trabajadores para poder conseguir el equilibrio y la armonía de sus fuerzas económicas con las del capital, debe ser intocable y protegido tal y como se despren-

de de lo dispuesto por los artículos 448, 902, 921 y 924 de la Ley Federal del Trabajo; pero también es cierto que no debe abusarse de ese Derecho, ya que lamentablemente se ha observado que cuando los obreros de una empresa llevan a cabo el movimiento de Huelga y ésta es declarada legalmente existente por las Juntas de Conciliación y Arbitraje, normalmente dicho movimiento no tiene un fin prefijado, ya que los obreros sí no dan por terminada la Huelga por cualquiera de los supuestos señalados en el artículo 469 de la Ley en cita, simplemente la Huelga se torna por tiempo indefinido, lo que acarrea la paralización de las empresas afectando de esta forma la Economía del País.

En base a estos razonamientos y a fin de evitar el abuso del Derecho de Huelga por sus consecuencias funestas y en virtud de que una Huelga no puede ser interminable simplemente por el capricho, a veces, de alguna de las partes contendientes en este tipo de conflictos de no querer conciliarse, se debe suprimir el arbitraje potestativo que contempla la fracción IV del artículo 469 de la multicitada Ley en favor de la clase trabajadora y adicionarse en su lugar el arbitraje obligatorio; máxime que en la fracción XX del apartado "A" del artículo 123 Constitucional se advierte el arbitraje obligatorio para todas las controversias que surjan entre capital y trabajo.

De manera que una vez que se haya declarado legalmente - existente una Huelga en términos de lo dispuesto por el artículo 929 de la Ley laboral, debe adicionarse dicho precepto, en el sentido de que el sindicato tenga un término de dos meses para ejercitar su acción de imputabilidad del conflicto y que para tal efecto serán aplicables en lo conducente las -- normas del procedimiento ordinario que establece la propia -- Ley.

Término de dos meses, como por ejemplo que el ordenamiento legal antes citado, en su artículo 518, concede a los trabajadores cuando son separados de su trabajo para que ejerciten sus acciones, naturalmente en los conflictos laborales de naturaleza individual.

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

- 1.- Autokolerz Daniel, Tratado de Legislación del Trabajo y Prevención Social, Buenos Aires, Editorial Depalma, 1973.
- 2.- Cabanellas Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Argéntina, Editorial Omeba, 1968.
- 3.- Castorena J. Jesús, Manual de Derecho Obrero, 4a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. 1973.
- 4.- Colín R. José, Hacia Dónde Vamos , México, Editorial Ros tra, 1948.
- 5.- Climent Beltrán Juan B., Elementos de Derecho Procesal del Trabajo, 1a. Edición, México, Editorial Esfinge, S.A., 1969.
- 6.- Chávez Orozco Luis, Historia Económica y Social de México, Ediciones Eotas. 1938.
- 7.- Carránca y Trujillo Raúl, Derecho Penal Mexicano, 1a. Edición, México, Editorial Porrúa, S.A., 1980.
- 8.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 4a. Edición, México, Editorial Porrúa, S.A., 1961.

- 9.- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II, 6a. Edición, México, Editorial Porrúa, S.A. 1964.
- 10.- De la Cueva Mario, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, 2a. Edición, México, Editorial Porrúa, S.-A., 1981.
- 11.- De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, 1a. Edición, México, Editorial Porrúa, S. A. 1976.
- 12.- De Buen Lozano Néstor, Derecho del Trabajo, Tomo II, 4a. Edición, México, Editorial Porrúa, S.A. 1981.
- 13.- Guerrero Euquerio, Manual del Derecho del Trabajo, 10a.- Edición, México, Editorial Porrúa, S.A. 1979.
- 14.- Huitrón Jacinto, Orígenes e Historia del Movimiento Obreiro en México, 1a. Edición, Editores Mexicanos Unidos, S.A., 1964.
- 15.- Lefrang Georges, La Huelga Histórica y Presente, Barcelona, Editorial LAIA S. A., 1972.
- 16.- Morales José Ignacio, Historia de las Constituciones en México, 2a. Edición, Editorial Puebla, 1964.
- 17.- Porrás y López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, 1a. Edición, México, Editorial Porrúa, S.A., 1971.

- 18.- Porrás y López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, -  
3a. Edición, México, Editorial Porrúa, S.A., 1975.
- 19.- Salazar Rosendo, Pugnas de la , Historia del Mo-  
vimiento Obrero en México, 1a. Edición, Editorial -  
Mexicanos, S.A., 1974.
- 20.- Trueba Urbina Alberto, Evolución de la Huelga, México,  
1a. Edición, Editorial Botas, 1950.
- 21.- Trueba Urbina Alberto, Derecho Penal del Trabajo, Méxi-  
co, 1a. Edición, Editorial Botas, 1948.
- 22.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Traba-  
jo, 5a. Edición, México, Editorial Porrúa, S.A., --  
1980.

OTRAS FUENTES DE CONSULTA

- 1.- Cavazos Flores Baltazar, "Mater et Magistra. y la Evolu-  
ción del Derecho del Trabajo, Tesis Profesional (Doc-  
torado U.N.A.M.) 1963
- 2.- Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-  
1917, Tomo II, México, 1970, (Biblioteca del Congre-  
so de la Unión).

- 3.- Durán San Vicente Raúl Edmundo, La Aplicación Inconstitucional de la Requisa, Tesis Profesional (U.N.A.M. - "Aragón"), 1983.
- 4.- González N. Manuel, Conciliación y Mediación, Tesis Profesional, 1980.
- 5.- Revista Mexicana del Trabajo, Tomo IV, México, 1935.
- 6.- Semanario Judicial de la Federación, Tomo XV, México, 1924.

LEGISLACION CONSULTADA

- 1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, -- Lic. Emilio O. Rabasa, Edición 1988, Cámara de Diputados LIII Legislatura.
- 2.- Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de -- 1980, 61a. Edición Editorial Porrúa, S.A., 1989, -- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge.

- 3.- Ley Federal del Trabajo Burocrático, 28a. Edición, Editorial Porrúa, S.A. 1991, Trueba Urbina Alberto y - - Trueba Barrera Jorge.
- 4.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada, México, Editorial Trillas, 7a. Edición, 1980, - Cavazos Flores Baltazar.
- 5.- Código Penal para el D.F., 46a. Edición, Editorial Porrúa S. A., 1990.
- 6.- Ley de Vías Generales de Comunicación y Transportes, 20a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., 1990.