

301809

35
rej.



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U. N. A. M.

" ALGUNOS CASOS DELICTIVOS EN MATERIA LABORAL "

T E S I S

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

MIGUEL RODRIGUEZ ARIZPE

MEXICO, D. F.,

1986

FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



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

	PAGINA	
INTRODUCCION	1	
CAPITULO I		
EVOLUCION DE LA HUELGA EN MEXICO, EUROPA Y ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA		
1.1 México	5	
1.2 Francia	17	
1.3 Inglaterra	25	
2.1 Alemania	35	
2.2 Italia	39	
2.3 Estados Unidos de Norteamérica	41	
CAPITULO II		
LA NATURALEZA JURIDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, EN RELACION CON LA HUELGA		45
1.1 Algunas reflexiones sobre la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje	55	
1.2 Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de apreciación de pruebas	60	

CAPITULO III

LA HUELGA EN GENERAL

1.1	Naturaleza Jurídica	64
1.2	Finalidades	69
1.3	Fundamento Social	73
2.1	Justificación	76

CAPITULO IV

LOS DELITOS ESPECIALES PREVISTOS EN

LA LEY FEDERAL, RELACIONADOS CON LA

HUELGA	83	
1.1	Conflictos Jurídicos	
	Individuales	83
1.2	Conflictos Jurídicos	
	Colectivos	84
1.3	Conflictos Colectivos de	
	Orden Económico	84
2.1	La necesaria intervención del	
	Ministerio Público Federal en	
	las Juntas de Conciliación y	
	Arbitraje	95

CAPITULO V

EL PERIODO DE LA PREHUELGA

PROPICIA O NO FRAUDES	106
1.1 La Ley Federal del Trabajo de 1931	109
1.2 La Ley Federal del Trabajo de 1970	112
1.3 La Ley Federal del Trabajo Vigente	114
2.1 La prolongación del periodo de la prehuelga por acuerdo entre las partes y por acuerdo de la Junta	117

CAPITULO VI

EL SEÑALAMIENTO ABSTRACTO DEL

DESEQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA

PRODUCCION PODRIA CONSTITUIR UNA

FIGURA DELICTIVA	124
------------------------	-----

COROLARIO ACTUAL	142
------------------------	-----

CONCLUSIONES	153
--------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	161
--------------------	-----

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

A modo de introducción a mi tesis profesional (y yo diría que más que introducción sería explicación), me --
permito exponer los antecedentes u orígenes de la tesis--
misma.

En una ocasión en que incursionaba por los tribuna-
les del D.F., vi que exponían en una de esas librerías -
que podríamos llamar: "ambulantes", tan acostumbradas --
en los puestos de los mismos tribunales, un libro cuyo -
título me llamó la atención: "La Ley Federal del Traba-
jo propicia fraudes", cuyo autor es el Sr. Lic. Guiller-
mo Dorantes Leal.

Todos o casi todos sentimos que, siendo el Derecho-
dinámico por naturaleza, ya que lo es la sociedad misma,
permita que en ocasiones una institución legal que pudo
haber sido adecuada en el momento sociológico en que fué
dada, en el presente pueda resultar provocadora de ins-
guridad jurídica, por ya ser obsoleta o bien por requere-
rir de modificaciones adecuadas o reglamentarias.

Al leer el libro antes mencionado, aún sin ser el -
Derecho Laboral, realmente, la materia de mi mayor con--

centración o vocación profesionales, no dejó de producir me cierta curiosidad a la luz de la ciencia del Derecho y, por ende, movió mi espíritu hacia la investigación -- que me condujo a la presentación de mi tesis sobre esta temática.

En efecto, me preguntaba: ¿Cómo es posible que una ley provoque la ilicitud y sobre todo la ilicitud penal? ¿Acaso es factible que, concretamente, existan delitos - previstos por códigos que no son precisamente emanados - del Código Penal? ¿Los llamados tribunales del trabajo, las juntas de conciliación y arbitraje, son realmente órganos jurisdiccionales? ¿La huelga es o no un derecho, - desde el punto de vista científico de la juridicidad o - independientemente de que esté consagrada como tal en la Constitución de la República?

Todas estas interrogantes, me condujeron a otra: -- ¿Si el derecho de huelga propicia fraudes, no sería posible que hubiera otros aspectos de la huelga, también propiciatorios de ilicitud?

Respecto de esta última interrogante me encontré, - al analizar la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo -- respectivo, que el Art. 453 de la legislación anterior a

1970, prevenía que la sola notificación del pliego de peticiones con el aviso de huelga, convertía al patrón en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, "con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo" y, por ello no podía practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en términos generales, aunque como veremos en el cuerpo del presente estudio, esta disposición contiene algunas limitaciones.

Respecto de los objetivos o fines de la huelga misma y refiriéndome ya a la ley actual, encontré la Frac - ción I del Art. 450 de la Ley Laboral, a mi juicio enunciada en forma tan abstracta que tal vez pueda acarrear problemas sociales en general y económicamente en particular, a nuestro país.

Se abren, pues, dos tendencias fundamentales que son las constitutivas de mi tesis profesional:

1a. La primera es la verificación, en técnica jurídica de si realmente el emplazamiento a huelga puede ocasionar "FRAUDES O MANIOBRAS" equivalentes, y

2a. La segunda es, si el carácter abstracto del --

enunciado: "EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION", o más bien "EL DESEQUILIBRIO", como objetivo de huelga, puede o no acarrear maniobras de tipo político o económico que, a su vez, provocarían inseguridad social y concretamente jurídica.

Como quiera que sea, a través de los estudios que he venido realizando en esta mi Universidad del Valle de México, he llegado a la convicción de que la teleología de la profesión de abogado, es la seguridad jurídica, - así pues, tomé por los azares inicialmente explicados, - los dos temas en cuestión, como materia de mi tesis que cometo a la consideración de mis distinguidos maestros.

C A P I T U L O I
EVOLUCION DE LA HUELGA EN
MEXICO, EUROPA Y
ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

- 1.1 México**
- 1.2 Francia**
- 1.3 Inglaterra**
- 2.1 Alemania**
- 2.2 Italia**
- 2.3 Estados Unidos de Norteamérica**

C A P I T U L O I
EVOLUCION DE LA HUELGA EN MEXICO, EUROPA Y
ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

1.1 MEXICO

"En nuestro país la huelga ha merecido diferentes - tratamientos. Ha sido considerada, en una interpreta -- ción amplia del Artículo 925 del Código Penal de 1871, - como un delito. Durante la Revolución, Carranza llega a sancionarla con la pena de muerte, para meses después -- promulgar la Constitución que le atribuye el carácter de garantía social. La ley la convierte en acto jurídico, - con muestras evidentes de deficiencias legislativas; pe ro la interpretación interesada de las conductas por los gobiernos de la Revolución, vuelve a transformar el dere cho en delito: el de disolución social. Por último, la huelga legal llega a ser un impedimento y los trabajado res deciden superar el escollo: nace así la huelga cong titucional, de amplia aplicación en el mundo de las rela ciones de trabajo de la Universidad". (1)

Haciendo una diferencia entre lo que es derecho a - la huelga y derecho de huelga, señala el autor menciona - do:

(1) Néstor De Buen L., Derecho del Trabajo, t II, pp 819 y 820,
Edición 1981, Edit. Porrúa, México.

"El Derecho a la huelga es un derecho social, anterior a toda regulación jurídica. Es la etapa en que el trabajo no merecía la preocupación del legislador, de manera que el patrón, en tanto era depositario de la fuerza económica, podía decidir libremente sobre su empresa y la huelga constituía la reacción natural, defensiva, de los trabajadores, ante la injusticia. Ello ocurre, en alguna medida, en Río Blanco, en 1907, cuando los trabajadores, espontáneamente, se niegan a volver al trabajo. En otra etapa de mayor conciencia política, la huelga se convierte en una conducta activa, dinámica, que expresa no ya la decisión de no trabajar, sino la intención de suspender el trabajo en una negociación. La huelga de Cananea, de 1906, apoyada por una organización política definida: el "Flores-Magonismo", es un buen ejemplo de ese tipo de huelga que en México se repite, no durante el porfirismo, sino en plena Revolución, el 31 de julio de 1916, provocando la ira de Venustiano Carranza".

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 ese 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 regulados es totalmente, podemos decir que el Derecho a la huelga es un derecho natural social; y por el contrario, el Derecho de huelga es un derecho legal.

"En México, la reglamentación de las instituciones del derecho colectivo del trabajo, principió, según opinión del maestro Mario de la Cueva, en la Revolución - - Constitucionalista y, juntamente con el Derecho del Trabajo, se elevó a estatuto constitucional en nuestro Artículo 123" (2)

El distinguido maestro citado nos señala, en relación al origen de la huelga en nuestro país, lo siguiente:

"El México anterior a la Constitución de 1857, no conoció el problema obrero; las crónicas no hablan de movimientos obreros, ni de huelgas y es porque no teníamos industria, salvo la minería y la incipiente de hilados y tejidos.

"El Derecho mexicano no condenó expresamente a la -

(2) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, t.II, Edición 1961, p. 253, Editorial Porrúa, México

asociación profesional, a la coalición y a la huelga; -- después de 1857, las admitió como situaciones de hecho, -- en virtud del derecho de asociación que reconoció el Artículo Noveno de la Constitución.

"La huelga no era, en sí misma, un delito y la asociación profesional no estaba catalogada entre los hechos ilícitos. ni se encontraba sometida a ninguna vigilancia. La asociación profesional y la huelga eran toleradas, pero en sí, no constituían un derecho". (3)

"Los años posteriores a la Constitución de 1857, deben considerarse como la era del capitalismo liberal. -- Las ideas de esta escuela, quedaron consignadas en nuestra Carta Magna y el Gobierno del Presidente Juárez las aplicó sistemáticamente, en lo particular, en las Leyes de Reforma. Por otra parte, el caos que privó en el país, desde la separación de España, principiaba a corregirse; México se preparaba a devenir una nacionalidad. Uno de los procesos que hubo de modificarse fué el económico; los sistemas capitalistas de producción que ya existían en las minas, comenzaron a generalizarse; los gremios habían desaparecido, aún cuando lentamente y, en proporción reducida, empezó a crecer el proletariado. La

(3) De la Cueva, op. cit., p. 254

desigualdad social iba en aumento y dió origen a las primeras luchas sociales. México no supo seguir el proceso de los grandes pueblos de Europa y América; su capitalismo fué creciendo; pero, en cambio, nunca procuró el Gobierno por mejorar la condición de los trabajadores". -
(4)

No es nuestra intención hacer un relato de lo que fué el movimiento armado ni de lo que es llamado en repetidas ocasiones, Revolución Constitucionalista; solo -- tratamos de señalar los momentos más importantes del proceso social. Claro está que la Revolución mexicana es, en lo esencial, un fenómeno social y, por esa razón, no podrá estudiarse aisladamente el movimiento social del movimiento armado.

Muchas veces nos hemos preguntado respecto a la relación existente entre una rebelión francamente burguesa, aún cuando fuera apoyada por las masas campesinas y, en menor medida, por los trabajadores y una legislación como es la que nace del Constituyente de 1916-1917 que, -- con ser también burguesa, a pesar de ello contiene normas avanzadísimas en materia social, que han servido de modelo para otros países. (5)

(4) *ibidem*, p. 255

(5) De Buen, *op. cit.*, t I, pp 296-297

El movimiento social de nuestro país, podemos concluir que fué iniciado desde principios de siglo y consolidado en derecho con la Constitución de 1917, ha venido procurando la efectiva mejoría de las clases trabajadoras.

Una Revolución, tan honda como la de México, dice ARAQUISTAIN, "necesita leyes radicales, leyes bastante-afiladas y bastante duras para que puedan penetrar, como cuñas de acero, hasta las raíces de la sociedad; necesita también órganos sociales que golpeen, como mazas, sobre esas leyes hasta que estén bien clavadas y salte en pedazos el bloque de privilegios y usurpaciones que la Revolución quiere destruir, pero sobre todo, necesita un Estado moral y competente, centro y alma de todo el sistema". (6)

Por eso, la obra de la Revolución, en materia obrera, es radical y de gran trascendencia sociológica y económica para nuestro país.

LEGISLACION PRECONSTITUCIONAL DE LA REVOLUCION

Las más importantes leyes del período preconstitu-

(6) Citado por Trueba Urbina Alberto, Art. 123, p. 62

cional de la Revolución, son las siguientes:

Legislación del Trabajo del Estado de Veracruz:

El Coronel MANUEL PEREZ ROMERO, Gobernador del Estado de Veracruz, estableció el descanso semanal obligatorio en dicha entidad, el 4 de octubre de 1914; esta medida fué seguida por la promulgación el día 19 del mismo mes y año, de la Ley del Trabajo de CANDIDO AGUILAR, que establecía la jornada máxima de nueve horas, el descanso obligatorio los domingos y días de fiesta nacional, con excepción para los trabajos de los cargadores, cocheros, panaderos, papeleros, etc., así como una jurisdicción especial atribuida a las Juntas de Administración Civil. El Gobernador provisional en Veracruz, AGUSTIN MILLAN, promulgó el 6 de octubre de 1915, una ley local sobre asociaciones profesionales, a las que concedía personalidad jurídica, señalando en sus considerandos "que ninguna ley había impartido hasta entonces la debida protección a las sociedades obreras, como lo hace con las sociedades capitalistas". (7)

Legislación del Trabajo del Estado de Yucatán:

(7) *ibidem*, pp. 64 y 65

Esta legislación, interesantísima como antecedente del Derecho Mexicano del Trabajo, se inicia en el año de 1915, con la promulgación de la Ley de 14 de mayo, que creó el Consejo de Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, a la que siguió la Ley del Trabajo promulgada el 11 de diciembre del mismo año.

Se propuso al Gral. ALVARADO, autor de estas iniciativas, evitar la explotación de las clases trabajadoras y provocar una transformación radical del régimen económico.

Como según manifiesta el autor NESTOR DE BUEN, -- "la obra legislativa del General SALVADOR ALVARADO, ha sido una de las más importantes emanadas de la Revolución. No obstante, hay que considerar que el Estado de Yucatán, fué la cuna del socialismo mexicano y por lo mismo fué ahí donde se han manifestado, con mayor ímpetu, las tesis progresistas". (8)

De esta manera la legislación del trabajo del Estado de Yucatán, influyó notablemente en el Contenido del estatuto social de la Constitución de Querétaro.

(8) *idem*, *id.* p. 303

La mencionada Ley de Yucatán, reconocía la existencia de las asociaciones profesionales, el derecho de huelga, advirtiendo no obstante que solo debía usarse en último extremo; limitó la jornada de trabajo; - implantó el salario mínimo; reglamentó el trabajo de las mujeres y niños; sentó la responsabilidad del patrón, por los accidentes ocurridos a sus operarios - con motivo o ejercicio del trabajo, a menos que el accidente fuese debido a fuerza mayor extraña al trabajo en que se produjese el accidente y señaló la necesidad de que el Estado creara una sociedad mutualista en beneficio de los trabajadores. Así mismo, propició el establecimiento de las Juntas de Conciliación, del Tribunal de Arbitraje y del Departamento de Trabajo.

Estos son los rasgos más importantes de la Ley -- del Trabajo del Estado de Yucatán, como dijo De la Cueva: "Ha sido considerada como el primer intento serio para realizar una reforma total del Estado mexicano, - asegurándose que representa uno de los pensamientos de esa época, más avanzados no solamente en México, sino en el mundo entero". (9)

Para el Estado de Jalisco:

(9) Citado por Trueba Urbina, en su ob. cit., p. 66

A) La Ley de Manuel M. Diéguez (2 de septiembre - de 1914), que consigna el descanso dominical (con determinadas excepciones); el descanso obligatorio (28 de enero, 5 y 22 de febrero, 5 de mayo, 18 de julio, 16 de septiembre, 11 de noviembre y 18 de diciembre); vacaciones de ocho días anuales; entre otras cosas.

B) La Ley del Trabajo de Manuel Aguirre Berlanga (octubre 7 de 1914) que "reglamentó los aspectos principales del contrato individual de trabajo, algunos capítulos de previsión social y creó las Juntas de Conciliación y Arbitraje". (10)

Para el Distrito Federal:

Proviamente, por decreto de 17 de octubre de 1913, se anexó a la Secretaría de Gobernación el Departamento de Trabajo, lo que, aunado a la reforma de la Fracción-X del Artículo 72 Constitucional, había dado facultades al Congreso para legislar en materia de trabajo. Con ese motivo se formuló un Proyecto de Ley sobre Contrato de trabajo, con la participación del ministro de Gobernación, Licenciado Rafael Zubarán Capmany de los licen-

(10) *ibid.*, *ib.*, t I, p. 301

ciados Santiago Martínez Alomía y Julio Zapata.

"El proyecto Zubarán, subraya De la Cueva, es un intento de reforma a la legislación civil. Se pretende, según se dice en la Exposición de Motivos, substituir - el criterio ultraindividualista que privaba en el Código Civil, marcando una serie de limitaciones a la voluntad de las partes, a fin de lograr una relación más justa entre patrón y trabajador. Se reconoce que el liberalismo empeoró la condición del proletariado y que el principio de la autonomía de la voluntad no produjo los beneficios esperados. El proyecto, no obstante, quedó encerrado en los moldes del Derecho Civil y desde este punto de vista, está muy por detrás de las leyes ya vigentes en Veracruz y Yucatán". (11)

Es interesante destacar que en dicho Proyecto, Zubarán se reconoció a la asociación profesional, sin que se hiciera referencia alguna al derecho de huelga.

Para el Estado de Coahuila:

La Ley del Trabajo fué promulgada por el Gobernador Gustavo Espinosa Mireles, el 27 de octubre de 1916,

(11) Citado por De Buen, en su ob. cit., misma pág.

"reproduciendo íntegramente el Proyecto Zubarán, según opinión de De la Cueva", con el agregado de tres capítulos sobre participación de los beneficios, conciliación y arbitraje y accidentes de trabajo. Este último capítulo fué tomado, a su vez, de la Ley sobre Accidentes de Trabajo de Bernardo Reyes. En realidad, no aporta nada nuevo al proceso de desarrollo de la legislación laboral mexicana. (12)

A raíz de la promulgación del Artículo 123 Constitucional, la huelga alcanzó un reconocimiento definitivo. Sería consignada en la Ley del Trabajo de Veracruz (14 de enero de 1918, Art. 94) y en las de Nayarit, Sonora, Sinaloa, Coahuila, Chihuahua, Durango, Zacatecas y Aguascalientes. La de Querétaro reproducirá el texto constitucional y lo mismo se hizo en los Proyectos de Ley del Trabajo para el Distrito y Territorios Federales de 1918 y 1925. El Proyecto de Código Portes Gil, reprodujo, con variantes, el Proyecto de la Secretaría de Industria. La Ley de 1931 fué promulgada en lo conducente (Art. 260), conforme a este último proyecto.

Ante una producción legislativa tan formidable, -- realizada por diferentes personas, en ámbitos también --

(12) *ibid.*, *ib.* p. 304

distintos, surge necesariamente la pregunta: ¿Cuál fué la razón, o cuáles las razones que determinaron que la Revolución mexicana adoptara estas medidas, precisamente en una etapa en que la lucha, concluida en contra de Huerta, se mantenía latente entre los propios grupos revolucionarios? ¿Existió acaso, una orientación general en el sentido de que, a la liberación de los diferentes estados de la República, se dictaran leyes de trabajo o fué ello resultado de la iniciativa de cada uno de los militares que ocuparon las diversas gubernaturas? ¿Fueron los propios militares los autores de estos documentos, algunos precariamente escritos, pero otros reflejando un trabajo serio, inclusive de investigación en legislación comparada: vgr. la ley de Yucatán, o se trata de una obra de civiles incorporados a los Estados Mayores?, en ese caso ¿Quiénes son esos legisladores hoy ignorados? (13)

1.2 FRANCIA

El siglo XIII es el primero en el que se registran agitaciones en Francia. Hacia 1279-1283 el legista -- Beaumanoir, en las "Coutumes de Beauvaisis", define la huelga (que en aquel entonces recibe el nombre de Take-

(13) ibidem., p. 305

han): la alianza que se hace contra el interés común, cuando cierta especie de personas deciden no trabajar - por el mismo y bajo precio concertado anteriormente y - aumentan el valor de su trabajo, bajo su propia responsabilidad y deciden que no trabajarán por menos y establecen sanciones y amenazas contra los compañeros que - no respeten sus acuerdos. (14)

Desde los pequeños talleres, la agitación llega a las industrias que trabajan para un mercado mejor y más amplio, interviniendo a menudo el Poder Público para -- mantener el orden.

Las huelgas comenzaron a aparecer con sentido objetivo y conocidas también como "trics", en el siglo XIV, una de ellas realizada por los impresores de Lyon, llegó a tener éxito con una mejora en los salarios, asegurada por sentencia, lo que no impidió que a los huelguistas se les impusieran algunas penas, por la forma de realizarlas.

Avanzando en el trayecto histórico, llegamos al -- siglo XVI en el que se continúa notando con mayor agitación el malestar de la clase obrera. El régimen férreo

(14) George LeFranc, La Huelga: historia y presente
 Edit. LAFA, Barcelona 1972, p.p. 14, 15 y 16

de las maestrías, provoca perturbaciones que trascienden el orden público, causando la intervención de las autoridades, generalmente a favor de los maestros únicos que por su desahogada situación económica pueden retribuirles sus servicios. Se consolidan las nacionalidades de los monarcas absolutos y celosos de un poder que, como en los Países Bajos, hacían sombra a la realza, prohíben las coaliciones y asociaciones de obreros y patronos con penas tan duras y ridículas en su tiempo, como el corte de una oreja a los obreros coaligados en Inglaterra.

El Poder Público, de autoridad y mando absolutos, lleva a efecto la doctrina de la represión, consagrada en el famoso Edicto de Turgot, de 1776, que inspira a las legislaciones contemporáneas sucesivas. En los siglos XVI, XVII y XVIII, por consecuencia del gran desenvolvimiento de la industria, las encarnizadas luchas entre los obreros y patronos, se multiplican al igual que los gremios y es también en este triste período cuando más se nota la represión de las coaliciones, considerándolas en todos los códigos penales como delito. (15)

(15) Cita tesis. La huelga en el derecho comparado. Roger Francisco Castro Falconi, UNAM, 1973, p.p. 9 y ss

Por otra parte, las famosas corporaciones fueron - abolidas con la Revolución Francesa en el año de 1791, - por la conocida Ley de Chapelier, pero hacemos notar que esta ley no tuvo como único objetivo la desaparición del régimen corporativo, sino además su contenido era impedir en el futuro la organización de los trabajadores. -- También el contenido de la misma era la libertad absoluta del trabajo o lo que era lo mismo, de que todas las - personas podían dedicarse a cualquier negocio o ejercer- la profesión, oficio o arte que les conviniera. Este ré- gimen de la libre concurrencia, trajo como consecuencia- la no intervención del Estado en las relaciones obrero-- patronales, éstos podían establecer libremente cualquier pacto con motivo del contrato que celebraran, no tenien- do ninguna clase de taxativa que lo pudiese impedir.

El descontento de la clase trabajadora no se hizo- esperar; en Francia los obreros y artesanos unidos a la pequeña burguesía, organizaron sociedades secretas y gru- pos ilegales que conspiraban contra el Gobierno.

A fines del siglo XVIII, se creó en el ambiente so- cial el resentimiento de una gran parte de la humanidad- humillada: tomaban centornos definidos en la conciencia del pueblo, los que más tarde se llamarían los derechos-

del hombre; en los comienzos del siglo XIX, el derecho de coalición estaba casi consagrado. La huelga, sin embargo, era castigada universalmente con penalidades ridiculas.

Pero, ahondando el abismo entre obreros y patronos, se manifiesta la importancia de los Estados y gobernantes, para reprimirlas, viéndose obligados a reglamentarlas.

La transformación se operó entre 1850 y 1875; desde entonces parece haberse ido arraigando la idea de -- que la huelga no era otra cosa que un derecho, si se le consideraba individualmente y un corolario de otro derecho "la coalición" si se le consideraba colectivamente.

Pero es hasta fines del siglo pasado en que este reconocimiento empieza a plasmarse en leyes, como la de Alemania del 28 de julio de 1890, sobre Tribunales Industriales; en Austria, con la ley del 14 de agosto de 1896 sobre corporaciones; Canadá dictó en 1890 una ley instituyendo el Tribunal de Arbitraje; Francia, Inglaterra, Nueva Zelanda y Suiza, etc., también promulgaban sus leyes sobre Conciliación y Arbitraje de los conflictos industriales; en EE.UU. se dicta el 1º de junio -

de 1898 la Ley Federal relativa a los empleados del transporte entre los estados y sus empleados, llamado de "mediación y arbitraje". Pero la más importante con creción de dicho reconocimiento la tenemos en los principios del Tratado de Paz de Versalles. En efecto, entre otros principios, establece "el derecho de asociación para todos los fines que no sean contrarios a las leyes, tanto para los obreros como para los patrones.

Es necesario hacer notar que a causa de la Revolución Francesa de 1789, se había suprimido, por temores políticos, todo derecho de asociación, pero por ley de 1884, fué consagrado nuevamente, concediéndose, además, a las asociaciones formalmente constituidas, existencia legal. Una ley posterior de 1901, legisló con abundancia de detalles acerca del derecho de asociación y aún cuando en 1919 se dan leyes que tratan de evitar huelgas, en virtud del gran incremento de la organización y los movimientos obreros, la legislación y la jurisprudencia se mantuvieron en términos conciliatorios y hasta favorables a la clase trabajadora.

Posteriormente, en diciembre de 1936, se aprobó -- una ley que establecía el arbitraje obligatorio en materia de huelgas y paros. Es más, la huelga fué acogida-

en el preámbulo de la Constitución de la Cuarta República de 1946, en los siguientes términos: "El derecho de huelga se ejercerá dentro del cuadro de las leyes que lo reglamenten". (16)

De esta declaración, dice Julián Durand, "resulta que el derecho de huelga es proclamado y, por lo tanto, debe ser reglamentado, afirmando que esta reglamentación no solamente se ha dejado de hacer, sino que la definición de la huelga y del derecho de huelga no figuran en la legislación francesa". En uno de esos temas dice que se evita abordar en las asambleas parlamentarias y que son temas que desencadenan el tumulto de las sesiones parlamentarias".

Efectivamente, la frase contenida en el preámbulo constitucional, suscitó animado debate que resultó de las siguientes proposiciones: "El derecho de huelga es reconocido a todos dentro del marco de las leyes que lo reglamentan" y "El derecho de huelga se ejerce en las condiciones fijadas por la Ley". La primera de ellas fue repudiada por cuanto admitía la legalidad de la huelga de los funcionarios y empleados públicos. La otra, eliminada porque parecía remitirse a la legisla-

(16) Op. Cit., pp. 230 y 231

ción vigente que vedaba el derecho a su ejercicio en las agrícolas. Paul Durand, señala la ambigüedad del texto constitucional y la dificultad que implica la definición precisada en los términos "ejercicio" y "reglamentación", deduciendo tres consecuencias fundamentales:

1) El ejercicio del derecho de huelga no puede -- ser reglamentado sino por el legislador o tribunales:

2) En tanto no se dicte la ley reglamentaria correspondiente, no puede ser sometido a ninguna restricción y, en modo alguno, presentará jamás caracteres de ilicitud; y

3) La ley podrá reglamentar ese derecho pero nunca suprimirlo.

La elevación de ese derecho a categoría constitucional, originó, como era de esperarse, un cambio radical en la orientación de la jurisprudencia francesa que obligó al Consejo de Estado a dejar de considerar, como ilícito el ejercicio de la huelga por parte de los funcionarios y empleados públicos, además de que los tribunales ya no consideraron a la huelga como causal de la ruptura del contrato de trabajo.

1.3 INGLATERRA

El movimiento obrero, con algunas incipientes manifestaciones en las asociaciones de compañeros, nace verdaderamente cuando se produce el fenómeno técnico de la Revolución Industrial, que trae consigo, de inmediato, el resultado social del nacimiento del proletariado y produce, por último, que se dicten las normas que acaban con el sistema corporativo.

Este sistema inglés fué similar al que imperó en Francia, como recordaremos: el Edicto Turgot y la famosa Ley le Chapelier y la característica de que en un principio se enfrenta con las leyes de que la burguesía se vale para luchar en contra de la clase obrera, la que de acuerdo con la dialéctica marxista, producirá la destrucción de su creador. (17)

La existencia de mecanismos mixtos de negociación directa en la mayoría de las industrias y servicios, mediante los cuales se logran convenios referentes a los salarios y condiciones de trabajo; el desarrollo y la organización de los organismos sindicales y la política del gobierno inglés, han influido grandemente en la so-

(17) De Buen, Op.Cit., t I, pp. 139 y 140

lución de los conflictos laborales, por lo que, los movimientos huelguísticos son de poca trascendencia en este país.

Interesantes aspectos nos presenta el estudio del movimiento sindical británico; sin embargo, nos limitaremos a señalar las cuestiones de más trascendencia en relación con la huelga y su evolución.

La nueva política inglesa tuvo su coronamiento en la ley de 1799, que prohibía toda coalición, lo mismo de patrones que de obreros; era la reproducción de la vieja Ley de Eduardo I. En el mismo año se dictó otra ley (Unlawfull Societies Act) que, aunque no muy bien considerada por los autores, también prohibía las asociaciones "cuando hubiera necesidad de prestar un juramento ilícito, con el propósito de alcanzar un fin sedicioso o turbar la paz pública".

La mencionada ley de 1799 y su reforma de 1800, --son otra reforma de las ideas individualistas y liberal. Desapareció toda reglamentación oficial de las condiciones de trabajo; la coalición, lo mismo de obreros que de patrones, quedó prohibida por ser contraria al libre

juego de las fuerzas económicas. (18)

Para poder entender lo que respecto de la vida social, significó la llamada Revolución Industrial Inglesa, según opinión del Lic. Néstor de Buen, en su ejemplar y nunca menos elogiada obra, parece necesario recordar cuál era la vida anterior a este fenómeno técnico social. (19)

"En esta época que Ashton ubica entre 1700-1760, - la condición del obrero era precaria; en su mayor parte trabajando a destajo, recibiendo una suma mínima para satisfacer sus necesidades inmediatas, recibiendo eg ta cantidad a veces por medio de un intermediario; su contratación se hacía, generalmente por un año, por lo que la garantía de un trabajo seguro, más o menos prolongado y la posibilidad de no ser enrolados por la Corona, les hacía aceptar condiciones que podrían ser in frchumanas".

Muy a pesar de todas estas condiciones, el obrero generalmente era concentrado en un solo lugar, es decir, como un ejemplo: la industria del hierro, donde se pro ducía a gran escala, provocando con ello muchas conse--

(18) De la Cueva, *ibidem*, pp. 244 y 245

(19) *ibidem*, p. 140

cuencias como el despido y falta de mano de obra y renuncias por las prolongadas jornadas de trabajo que resultaban exageradas.

Por otra parte, la ley que prohibía las coaliciones era muy lenta contra el trabajo, porque el capital no necesitaba de la coalición para defenderse, pues es claro entender que cada patrono tiene, en el cierre de su empresa, un arma que se niega a los trabajadores; lo interesante para los empresarios era impedir que los miembros de las fuentes de trabajo, por medio de la huelga, interrumpieran el trabajo normal de las fábricas.

Así nació, a principios de siglo, el Reglamento de Trabajo que era un documento que contenía las condiciones de trabajo impuestas por los empresarios. Les era impuesto sin reclamo ya que, conseguir ocupación, era casi imposible.

Pero el reglamento de trabajo era una reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo y era el principio de que la Escuela Liberal había fracasado, pues el contrato de trabajo procedía no de una libre discusión, sino del propio reglamento, que no era otra

cosa que la voluntad autoritaria del empresario. Se -- exigía, pues, la idea de democracia ya que siendo colectiva la reglamentación del trabajo, también era necesario o prudente que las dos partes (obrero-patrón), intervinieran en su formación. Así se planteó el problema del derecho colectivo del trabajo y la necesidad de la libertad de coalición. (20)

La figura de Francis Place, se destacó en los primeros años del siglo XIX. A él se debe que el Parlamento nombrara varias comisiones para estudiar la condición de los obreros.

Todos comprobaron su creciente miseria y entonces logró, junto con Joseph Hume, que el Parlamento votara la Ley de 24 de junio 1824. Las leyes de 1799 y 1800, quedaron revocadas y la coalición dejó de ser un acto prohibido. No se reconoció a la huelga como un derecho de los trabajadores, ni la existencia de las Trade Unions, pero dejaron de ser perseguidos los hombres que se coaligaban en defensa de sus intereses. La Ley de 1824 inició la época de la tolerancia en Inglaterra. -- (21)

(20) *idem*, p. 245

(21) *ibid.*, *ib.*, misma pág.

Entrando en aspectos más recientes, diremos que - en mayo de 1926, hubo una huelga que condujo a la sanción de la Ley de julio de 1927, sobre conflictos de -- trabajo, por la que:

1) Se declaran ilegales las huelgas por solidaridad, políticas que tengan por fin o que sean sucepti -- bles de accionar coactivamente contra el gobierno, ya -- sea directamente o sea acarreado daños a la colectivi -- dad;

2) Se prohíben los Picketings;

3) Se prohíbe a los empleados públicos su afiliación a organizaciones sindicales, ajenas a sus funcio -- nes y se reprime penalmente el abandono de trabajo.

Esta Ley, que tuvo escasa aplicación práctica, - fué derogada al arribar al poder el Partido Laborista, restableciendo las disposiciones dictadas con anterioridad a la Ley de 1927, salvo durante el período de la Primera Guerra Mundial, en que se garantizaba la plena libertad sindical y de coalición y el derecho de huelga. (22)

(22) Tesis citada, p. 233

En 1940 se dictó la orden por la cual se implantó el arbitraje obligatorio sobre las condiciones de empleo, como medida de emergencia en tiempo de guerra, prohibiendo en su segunda parte las huelgas y los cierres de fábricas, a menos de que las diferencias se hubiesen presentado ante el Ministro y este no las hubiere sometido a un arreglo dentro de los veintiún días de la fecha en que se le notificó el conflicto. El 14 de agosto de 1951 es promulgada la orden sobre disputas laborales y de estas dos leyes emergen las tres -- funciones principales del Estado. En la actualidad, -- en la solución de los conflictos laborales: a) Conciliación; b) Arbitraje y c) Investigación o Encuesta formal, que trataremos de explicarlas brevemente:

a) Conciliación: De acuerdo con las leyes de -- los Tribunales Industriales y de Conciliación, el Ministro de Trabajo puede aceptar las medidas que considere apropiadas para promover el arreglo de cualquier disputa laboral que le haya sido confiada por una de -- las partes o por ambas.

Estas funciones son desempeñadas por el Departamento de Relaciones Industriales del Ministerio de Trabajo. Dicho Departamento consiste en un personal cen-

tral y en cada una de las once regiones de la Gran Brtaña, un reducido personal de funcionarios conciliadores. Es deber de estos mantenerse en estrecho contacto con la situación de las relaciones laborales entre patrones y trabajadores y colaborar en la prevención y solución de los conflictos laborales.

b) Arbitraje:

Aparte de la necesidad del consentimiento de ambas partes para someter el arbitraje sus diferencias, el Ministerio de Trabajo tiene el deber de evitar acudir a este sistema, hasta que haya fracasado en obtener un arreglo por los medios conciliadores o por las disposiciones convenidas que existan en la industria o empresa afectada.

Las diferencias sometidas al Ministerio para arbitraje, pueden ser tramitadas, según las leyes, en el Tribunal Industrial, Consejo o Junta de Arbitraje, o bien, por una o más personas designadas por el Ministro. Las sentencias dictadas así, no obligan legalmente a las partes contendientes, pero en la práctica se aceptan casi invariablemente sin discusión.

c) Investigación y Encuesta:

Los Tribunales de Encuesta son primordialmente - órganos compuestos para informar al Parlamento y al público, de los hechos y de las causas íntimas de una -- disputa. La decisión de formar un Tribunal de Encuesta es privativa del Ministro y no requiere del consentimiento de las partes. Pueden requerir la presencia de testigos y la presentación de documentos y demás -- pruebas que se consideren necesarias. No son instrumentos de conciliación e arbitraje, ni tienen facultades para exigir un arreglo, pero pueden hacer recomen- daciones que se basen en las soluciones del conflicto.

En materia de servicios públicos, si bien es admitido que, por lo menos por los titulares de una función de autoridad, la conciencia del deber de fidelidad hacia la Corona y el respeto al juramento a aceptar el cargo, tornan impensable, en los países anglosajones, la participación de los funcionarios públicos - en una huelga, lo que Gran Bretaña ignora completamente y no admite sino teóricamente. es la coalición colectiva del trabajo de funcionarios del Estado ni de - agentes de algunos servicios públicos, pero no es menos cierto también que encontramos disposiciones lega-

les al respecto, en plena vigencia.

Así la Ley sobre conspiración y protección de la propiedad de 1875, continúa vigente y a su mérito y -- también en virtud de la Electricity (supply) Act., de 1939, en las empresas de provisión de agua, gas y - - electricidad, son prohibidas y penadas las huelgas.

La Ley sobre la Marina Mercante (Merchant Shipping Act.) de 1894, sanciona penalmente el abandono de servicio.

La Police Act. de 1919, prohíbe al personal de - policía, adherirse a otra asociación que no sea la Federación de la Policía y reprime penalmente y con pérdida de los derechos a pensión, así como la afiliación a otro sindicato, la cesación colectiva del servicio y todo acto que tienda a provocarla.

Finalmente, la Emergency Powers Act., promulgada en 1929 y reformada en 1939 y, en especial la Orden -- del Consejo Número 461 del año de 1944, faculta al Gobierno a dictar medidas de emergencia cuando se en- -- cuentre amenazado "el abastecimiento de alimento, agua, combustible o luz o los medios de locomoción, para pri

var a la colectividad o a una parte de ella de lo esencial de vida". En estos casos pueden tomarse medidas tendientes a asegurar el mantenimiento de las actividades, pero "sin imponer ninguna forma de servicio militar obligatorio o conscripción industrial", no pudiendo establecer como delito el hecho de tomar parte en una huelga o el persuadir por medios pacíficos a otros a participar en ella". Es pertinente hacer notar que sus disposiciones solo han sido aplicadas en contadas oportunidades. (23)

2.1 ALEMANIA

La Constitución de la República Federal de Alemania no consigna expresamente el derecho de huelga. Es más, no existe en la Alemania Occidental ley alguna que reglamente los conflictos colectivos de trabajo.

Algunas constituciones locales hacen referencia al derecho de huelga que, repetimos, no está reglamentado por disposición alguna, sin que ello indique que está prohibido su ejercicio. Ha sido el Tribunal Federal del Trabajo, por decisión de 28 de enero de 1955 y 8 de febrero de 1957, quien sentó los principios fundamentales que rigen la existencia de ese derecho.

(23) Tesis, Op. Cit., pp. 234, 235 y 236

Así todos los trabajadores pueden declararse en huelga con excepción de los "beante", o sea, los empleados y funcionarios públicos, pues lo impide "la relación de fidelidad en que están colocados frente al Estado".

De acuerdo con la definición más conocida en la literatura alemana, "huelga es la suspensión común y organizada del trabajo, por parte de un gran número de trabajadores que se dedican a cierto oficio o que prestan sus servicios en un taller, con objeto de luchar por una finalidad determinada, siempre que la intención sea continuar trabajando, una vez que se ha conseguido dicha finalidad".

No existen requisitos para declarar una huelga, como los ennumerados en el Artículo 264 de nuestra antigua Ley, sin embargo, los trabajadores solo pueden lanzarse a la huelga con el consentimiento de los sindicatos y siempre que persigan mejores condiciones de trabajo como son: aumento de salarios, reducción de las jornadas de trabajo, prolongación del período anual de vacaciones, la rescisión del contrato colectivo de trabajo al terminar el período de su vigencia, etc.

El Tribunal resolvió que durante la huelga y el Lock-Out, aún considerados lícitos, los trabajadores no tienen derecho a sus salarios. La huelga es ilícita cuando los trabajadores realizan actos de violencia o cuando es declarada por motivos políticos. En estos casos, queda sujeta a la sanción penal en los términos del código respectivo. El Gobierno no tiene intervención conciliatoria alguna en el conflicto ni se encuentra establecido el arbitraje obligatorio.

Se permite el Lock-Out con objeto de salvaguardar el equilibrio de fuerza de ambas partes, arguyendo el Tribunal Federal que "los trabajadores no pueden ser protegidos contra el riesgo de perder su empleo a consecuencia de una huelga" y que, por lo tanto, en caso de huelga debe concederse al empleador el derecho al Lock-Out contra sus empleados huelguistas, dando por terminados sus respectivos contratos sin ningún aviso previo y sin plazo alguno, sometidos a la legislación, por lo que respecta al despido sumario. En tal caso, continúa diciendo la sentencia del Tribunal "y como consecuencia lógica del equilibrio de fuerzas, el empleador estará en libertad de admitir a sus obreros, a su propia discreción, al terminarse el conflicto, si el laudo colectivo que ponga fin al mismo no lleva una

cláusula de readmisión general".

Los Tribunales del Trabajo, creados en la Ley -- del 3 de septiembre de 1953, se dividen, atendiendo a su jerarquía y jurisdicción, en Tribunales Inferiores, Estatales y el Tribunal del Trabajo. Los dos primeros están compuestos por un Juez profesional y dos honorarios, conociendo el inferior todos los asuntos y correspondiendo la segunda instancia a los Tribunales Estatales.

El Tribunal Federal es competente para conocer de los fallos de los Estatales y, excepcionalmente, de los fallos dictados por los inferiores.

El Senado del Tribunal Federal, está integrado de tres Jueces profesionales y dos honorarios y el --- Gran Senado de dicho Tribunal se compone de seis Jueces profesionales y cuatro honorarios. Los Jueces honorarios de todos los tribunales del trabajo, proceden por partes iguales de los patrones y trabajadoras. -
(24)

(24) Tesis. Op. Cit. pp. 222, 223 y 224

2.2 ITALIA

En virtud de la Ley de 3 de abril de 1926, las huelgas y los Lock-Outs eran considerados como delitos contra la administración de la justicia y la economía de la Nación. La penalidad se graduaba según, si la huelga o el cierre, se produjeran en empresas particulares, en los servicios públicos o por razones de orden político.

Se consideraba huelga al acuerdo de tres o más obreros para abandonar el trabajo o hacerlo de una manera que perturbara la continuidad o regularidad del mismo y con el fin de obtener de los empleadores condiciones diferentes de trabajo. Así los elementos constitutivos de este delito eran: que hubiese acuerdo -- previo o por lo menos tres personas; que se produjera el abandono de trabajo o la prestación de los servicios en forma discontinua o irregular y que se persiguiera como finalidad la obtención de nuevas condiciones de trabajo. (Artículo 18)

Con el régimen fascista, el derecho de coalición desapareció y las organizaciones sindicales pasaron a ser órganos del Estado totalitario. (25)

(25) Tesis, ibidem, p. 238

García Oviedo dice al respecto: "En la Italia -- fascista la condición de este Estado (estado integral y nacional) se oponía a la huelga. La producción es considerada como cosa nacional que afecta a todos por igual y que en modo alguno debe ser perturbada. Por otra parte, la autodefensa colectiva es un procedimiento en pugna con las esencias del estado fascista". (26)

A la caída del fascismo, se promulgó el 1º de enero de 1948 la Constitución Política que consagra en el Artículo 40: "El derecho de huelga se ejercita en el ámbito de las leyes que lo regulan". Al igual que ha acontecido en diversos países, la Constitución italiana reconoce el derecho de huelga y envía a la ley secundaria su reglamentación que, no obstante los años transcurridos, no se ha dictado esa legislación que el texto constitucional reclama.

Existen sí, algunos proyectos de reglamentación. Un proyecto en estudio en el Ministerio de Trabajo prevé la huelga para todas las categorías de trabajadores y empleados de servicios públicos, estableciendo para estos últimos una serie de medidas restrictivas, entre las que se encuentra la formación de equipos para mantener las empresas en funcionamiento. También el proyec-

(26) García Oviedo, Op. Cit., Pág. 240

to establece un aviso con anticipación de 10 días, pudiendo las partes interesadas, dentro de ese plazo, recurrir al arbitraje.

Las huelgas declaradas sin obediencia a esos principios, en caso de elevarse a ley dicho proyecto, serán refutadas como ilegales. En el mismo sentido estaba redactado el Proyecto Marazzo de 1951, que distinguía entre huelgas legítimas e ilegítimas.

2.3 ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA

Prácticamente es en 1886 cuando los diversos Estados de la Unión Americana, comienzan a mostrar deseos de legislar según las tendencias modernas, para prevenir y resolver las huelgas por la conciliación o el arbitraje.

En un principio Massachusetts y, posteriormente, Nueva York, son dotados de una ley que creaba, en cada uno de esos Estados, una oficina permanente, a la que se podía apelar en adelante para tratar de obtener, por medio de la conciliación o el arbitraje, la solución de conflictos industriales. Siguióse el ejemplo con bastante rapidez y hoy contienen prescripciones referentes al asunto, los Códigos locales de 24 Estados. (27)

(27) La legislación Obrera en los Estados Unidos, William Franklin Willoughby; Traducción por Luis de Terán, Madrid, pp. 120, 121 y 122

Así, en Missouri, dice la ley que, en caso de diferencia entre patronos y obreros que origine una huelga o un Lock-Out o amenace originario, el Comisario del trabajo tiene la misión, si es requerido por una de las partes, de intervenir como mediador y, en ciertas circunstancias, constituir una oficina local de arbitraje.

"En el año de 1887, se recogieron y elaboraron estadísticamente las primeras cifras de contiendas sociales. Las autoridades, los llamados conciliadores del Estado, los sindicatos obreros y patronales, agentes especiales y la Prensa, son las principales fuentes de conocimiento de los conflictos".

"Posteriormente a los años 1916-1919, la Oficina Federal de Estadística, elaboró un programa tendiente a evaluar las condiciones de las huelgas en este país, -- así como de evaluar su número; existiendo en ese año (1919) 3,500 conflictos de que se había tenido conocimiento".

Las huelgas más importantes en este último año -- fueron: la general de Tocoma (60,000 huelguistas); la de construcciones navales de Nueva York, en octubre -- (100,000); las de la edificación en Chicago (115,000)-

y Nueva York (125,000); las de los talleres de ferrocarriles (250,000); de la Metalurgia (367,000) y de mineros (435,000), que por su excepcional importancia en la economía de los Estados Unidos, fué la más trascendente en ese año de 1919. (28)

La característica saliente de la Revolución ha sido el reconocimiento, por parte de casi todas las administraciones industriales, de la negociación colectiva.

"Esto no significa que los sindicatos y las empresas de los Estados Unidos formen una familia feliz, en la que todo el mundo está de acuerdo con todo. Por supuesto, tal no es el caso, hay huelgas, con frecuencia huelgas prolongadas; existen zonas geográficas e industriales en las que los sindicatos son pocos y muy dispersos, pero la negociación colectiva, como forma de vida entre los sindicatos y las empresas, es una institución ya bien establecida en los Estados Unidos".

"En 1933, prácticamente no había organización sindical en las industrias del automóvil, del acero, del

(28) Manuel Altamiras Mezquita; "Huelgas y Lock-Outs, en los diversos países"; Estudio estadístico y comparativo; Madrid, 1923; Edit. Sobrinos de la Sucesora de Minuesa de los Ríos; p. 41

caucho, de los productos eléctricos, del vidrio; actualmente (1958) hay sindicatos grandes y eficaces en esas industrias".

El movimiento obrero no comenzó en la década de 1930. De hecho, gran parte del adelanto logrado desde 1933 en adelante, fué posible únicamente porque los administradores y organizadores de sindicatos pudieron -- utilizar un acervo de dotes, ideas e instituciones que se habían desarrollado durante más de un siglo. (29)

"La huelga, es una tribulación tan grande, sino -- más grande para el sindicato y sus miembros, como un -- cierre de fábrica lo es para la empresa; es una decisión que no se toma a la ligera y que siempre entraña -- el riesgo considerable de que la huelga se pierda o de que los trabajadores obtengan menos de lo que han demandado y por lo que han ido a la huelga". (30)

(29) "El Movimiento Obrero de los Estados Unidos"; Jack Barbash; 1958; Public Affairs Committee, Inc.; pp. 1 y 2

(30) Op. Cit., p. 29

C A P I T U L O I I
LA NATURALEZA JURIDICA DE LAS
JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
EN RELACION CON LA HUELGA

- 1.1 Algunas reflexiones sobre la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

- 1.2 Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en materia de apreciación de pruebas.

C A P I T U L O I I

LA NATURALEZA JURIDICA DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y
ARBITRAJE, EN RELACION CON LA HUELGA

No obstante que han transcurrido más de cincuenta años de haberse establecido las Juntas de Conciliación y Arbitraje, conforme al Artículo 123 de la Constitución Federal del 5 de febrero de 1917 que actualmente nos rige, no se ha llegado a una conclusión definitiva sobre su naturaleza jurídica, ya que tanto la doctrina como la jurisprudencia han expuesto criterios muy variables y disímolos sobre esta materia tan importante.

Así se ha expresado en numerosas ocasiones que -- las Juntas de Conciliación y Arbitraje no son tribunales judiciales, o bien, que son tribunales de conciencia, de equidad o de derecho, criterios que no tienen exclusivamente trascendencia especulativa, sino especialmente efectos de carácter práctico, ya que de acuerdo con el punto de vista que se sustente sobre la citada naturaleza jurídica de las mencionadas Juntas, se derivan consecuencias que les son atribuidas por la jurisprudencia y la legislación.

En tal virtud, no resulta inútil reflexionar nue-

vamente, pero abandonando las actitudes emotivas que señaló el ilustre Narciso Bassols, sobre la verdadera naturaleza jurídica de los organismos que deciden las controversias o conflictos de carácter laboral en nuestro país, tomando en cuenta los adelantos de la ciencia moderna del Derecho Procesal, que nos puede proporcionar criterios más rigurosos para abordar este problema. (31)

Siendo los antecedentes históricos de las mencionadas Juntas, pilar y razón de ser para el entendimiento más intenso posible del cómo y el porqué surgieron, me permití volver a hacer mención de las principales leyes del trabajo que existieron en nuestro país durante el llamado "período preconstitucional" y, en donde se crean por vez primera, organismos para resolver las controversias de carácter laboral.

Como es bien sabido, en el período preconstitucional se expidieron varias leyes del trabajo que regularon el funcionamiento de las Juntas para la solución de conflictos laborales. Entre estos ordenamientos, destacan las expedidas en el Estado de Jalisco por Manuel -- Aguirre Berlanga, que establecieron juntas municipales con funciones de conciliación y arbitraje; la Ley del

(31) Héctor Fix Zamudio/Jorge Carpizo; Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; p. 5; México, 1975

Trabajo del Estado de Veracruz, promulgada por Cándido-Aguilar, que confirió a las juntas de administración civil la facultad de resolver estos conflictos y las más importantes, expedidas por el General Salvador Alvarado, en el Estado de Yucatán, el 14 de mayo y el 11 de diciembre de 1915, que introdujeron Juntas de Conciliación y un Tribunal de Arbitraje.

Lo más trascendente, a nuestro juicio y, en concreto respecto de los antecedentes históricos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México, son las llamadas "Ley Aguilar, en Veracruz" y "Ley Alvarado en Yucatán".

La más importante cronológicamente, es el Decreto No. 59 de Salvador Alvarado, que establece el llamado "Consejo de Conciliación y el Comité de Arbitraje". (32)

Según este Decreto, por primera vez se establece una especie de tribunal administrativo para solucionar los conflictos obrero-patronales, otorgándole cierta autonomía, lo que va encaminando la naturaleza jurídica de los tribunales laborales hacia la posible descentralización, bien del poder ejecutivo o bien del poder ju

(32) Diario Oficial del Gobierno Constitucionalista del Estado de Yucatán, del 17 de mayo de 1915

risdiccional, en el entendimiento de que, en forma estricta, el poder judicial no serviría para resolver dicho tipo de conflictos, por la carencia de representación colegiada entre Gobierno, capital y trabajo.

La Ley de Cándido Aguilar (33) "ya establece los tribunales del trabajo, para conocer exclusivamente de esta materia, creando las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje del Estado de Veracruz, aunque sin facultades ejecutivas". (34)

En cambio, la Ley del Trabajo de Yucatán, que fué promulgada hasta el 14 de enero de 1918, contenía, en su Artículo 195, la expresión categórica que dió facultad a las Juntas para ejecutar sus resoluciones, aunque este tribunal lo fué de arbitraje y no de derecho y los miembros que lo integraban, decidían exclusivamente con forme a su conciencia y a la equidad.

Me permito transcribir, por considerarlo de gran trascendencia, en relación con la historia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, lo que el mismo maestro Mario de la Cueva, en su multitudada obra nos dice: (35)

(33) Gaceta Oficial del Estado de Veracruz de oct. 29 de 1914

(34) Véase Derecho Mexicano del Trabajo; Dr. Mario de la Cueva

(35) Véase Op. Cit. pp. 912 y 913

"Según argumento de Narciso Bassols de interpretación comparada, a través del estudio de las legislaciones extranjeras, debería buscarse el modelo que tuvo a la vista nuestro Constituyente".

Concretándonos a lo que constituye la doctrina -- elaborada, diremos que dos son los sistemas generales -- que se han establecido: Uno, el de todos los países europeos y de los Estados Unidos, siendo de interés recordar la influencia que las legislaciones belga y norteamericana, ejercieron sobre nuestra legislación y, otro, que podríamos llamar excepcional y que solamente se encuentra en vigor en las partes civilizadas de Oceanía. -- El primer sistema, el universal, con variantes que estudiaremos, el norteamericano y europeo, se caracteriza -- porque en él las funciones jurisdiccionales en materia de contrato de trabajo se distinguen perfectamente de -- las de pura conciliación y arbitraje, no pudiendo confundirse porque las primeras, las judiciales, en verdad sí presentan, de acuerdo con su naturaleza: el carácter de impuestas o de forzosa realización, en tanto que las de arbitraje y conciliación, conservando su peculiar aspecto, jamás de por sí derivan de ejecución obligada, -- es decir, de declaraciones de derecho en casos controvertidos; las primeras las ejecutan los tribunales; --

las segundas, los consejos de conciliación y arbitraje.

En apoyo a este argumento, reprodujo Bassols la calificación hecha por Paul Pic de las Juntas de Conciliación y Arbitraje: El primer sistema belga y francés, se compone de dos organismos distintos; uno para conflictos individuales y otro para colectivos, con la circunstancia de que las funciones de este último son las que se consignaron en nuestro Artículo 123; este dato es importante porque Don José Natividad Macías dijo expresamente, ante el Constituyente, que una de sus fuentes de inspiración había sido la legislación de Bélgica.

El segundo tipo es el de los países que como Alemania, crearon tribunales industriales para la resolución de conflictos jurídicos, órganos que, accidentalmente, podían fallar en los conflictos económicos; más nada permite suponer que fueran el modelo de nuestro legislador.

El tercero de los sistemas es el angloamericano - que ha formado comités de conciliación y arbitraje para la decisión de los conflictos colectivos; en estos países, las controversias jurídicas son el resorte de los tribunales judiciales y es también conveniente apuntar que Macías citó esta legislación en apoyo de sus ideas.

"Nuestras juntas se parecen a los comités angloamericanos de coalición y arbitraje y a los cuerpos franco-belgas para conflictos colectivos", no solamente porque se parecen en cuanto a sus funciones, sino porque lo dijo el Diputado Macías y porque, además, el sometimiento al arbitraje en estos países, no es forzoso. Así se explica la Fracción XXI del Artículo 123, que no puede tener aplicación en los conflictos jurídicos, porque implicaría la renuncia del Estado al derecho de impartir justicia.

Estudió también Bassols la organización de Nueva Zelanda y concluyó en que no pudo constituir el modelo de nuestras juntas: La organización de la Corte de Arbitraje de Nueva Zelanda, es distinta a nuestras juntas. Para que los negocios se sometan a la decisión de aquella, es preciso que pasen por dos tentativas de conciliación, privada una y oficial la segunda; en realidad, la Corte de Arbitraje de Nueva Zelanda es una reproducción, con otro nombre, de los Consejos de Prudentes, -- tribunal distinto a los consejos de Francia de conciliación y arbitraje. Además, los caracteres que el Artículo 123 asigna a las Juntas, no se compadecen con el papel de tribunales, pues sus funciones, como órganos encargados de prevenir los conflictos colectivos, son dis-

tintas de las que competen a los integrantes del Poder Judicial. Y, si el estudio comparado revela la diferencia de las instituciones, no puede tomarse a la primera como antecedente de la otra. Por último, para que la deducción fuee correcta, era esencial se demostrara que los Constituyentes, tuvieron a la vista el modelo neozelandés, lo que es contrario a lo expuesto por Macías.

Un nuevo argumento de Bassols es la interpretación racional o directa: La Corte negó a las Juntas la facultad de ejecutar sus resoluciones porque no eran tribunales, pero lo que debió decidir era los conflictos que debía conocer. Ahora bien, si la interpretación racional concuerda con la auténtica y con el estudio de derecho comparado, lógico es concluir que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, fueron creadas para prevenir y resolver los conflictos colectivos de trabajo.

En un último capítulo abogó Bassols, por la creación de tribunales de trabajo que conocieran de los conflictos individuales y que habrían de coexistir con las Juntas". (36)

(36) Citado por De la Cueva, Op. Cit., pp. 912 y 913

Lo más importante, respecto de estas disertaciones sobre los orígenes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México, es la opinión en el sentido de --- que las Juntas, fundamentalmente, son tribunales de --- equidad, opinión que más adelante interpretaré según mi modesto entender; pero, ello no me obsta para dejar de señalar que dado que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, según opinión de muchos autores, no son tribunales de derecho y en virtud también de que, para su buen funcionamiento, era necesaria su integración con representantes de los trabajadores y de los patrones. Su antecedente histórico más remoto, a nivel internacional, fué el de los llamados "Consejos de Prudentes" del derecho francés, que se crearon por la deficiencia de los jueces del orden común.

Tampoco puedo dejar de pasar inadvertido el concepto de Equidad que, según Aristóteles, es "La justicia del caso concreto, la corrección de la ley por lo que carezca, debido a su universalidad y a la humanización de la justicia que no debe ser abstracta sino concreta y real".

Según Barcia: "La equidad es el objeto propio de la justicia y es el respeto a la humanidad

la equidad es la ley natural, que no tanto atiende a -- las leyes y reglas establecidas, cuanto a un íntimo sentimiento que nos impele a obrar con los demás como quisiéramos que se nos tratase La justicia es inflexible por lo mismo se halla a veces como en contradicción con la equidad, pues teniendo que juzgar por reglas invariables, nunca debe atender más que a los hechos que se le presentan; al mismo tiempo, considerando la equidad como la intención con que se hace la cosa, solo procede según le dicte la naturaleza o las circunstancias La equidad nos impele a la observancia de las leyes naturales que (muchas veces) no están escritas, por decirlo así, sino en el corazón; y entonces no podemos menos de ceder a la necesidad que sentimos - de amar y tratar a los hombres como hermanos. Solo podremos considerarnos verdaderamente hermanos cuando seamos equitativos". (37)

Todas estas consideraciones derivan de los debates que, tanto en la doctrina como en el Congreso Constituyente de 1917, constituyen los antecedentes históricos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y, como considero que sería prolijo insertar, como se acostumbra, en los tratados de derecho del trabajo, las polémicas

(37) Roque Barcia; Gran Diccionario de Sinónimos Castellanos; Joaquín Hill; Buenos Aires; pp. 640, 641

cas entre los diputados constituyentes y las intervenciones por demás importantísimas, de los señores diputados: José Natividad Macías, Froylán Manjarrez, Francisco J. Mújica, Heriberto Jara, Victoria y otros, únicamente me remito al Diario de Debates de dicho Congreso -- Constituyente, ya que está muy lejos de ser mi intención causar la impresión de erudito en estas materias -- de antecedentes históricos polémico-legislativos y permitirme mi propia interpretación sobre la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (38)

1.1 Algunas reflexiones sobre la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje

La naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ha sido objeto de diferentes disertaciones y polémicas, como la naturaleza jurídica del propio Derecho del Trabajo, lo que nos lleva a la conclusión de que aquélla, en términos generales, deriva de ésta.

Casi podríamos calificar de bizantina la discusión sobre la naturaleza jurídica del Derecho Laboral-

(38) Sesión del 26 de diciembre de 1916; Diario de los Debates; Ed. de 1960; t I, pp. 961 y ss.

y sabemos que hay juristas que opinan que esta disciplina sigue siendo derivada del Derecho Privado, aunque con especiales modalidades, como los hay quienes piensan que se trata de Derecho Público y hay otros -- que estiman que es Derecho Constitucional y, otros más, que lo engloban en algo que pretenden encuadrar como Derecho Social, si nos atreviéramos a pensar que pudiera existir alguna rama del Derecho que fuera social. En fin, nos quedamos, a nuestro entender, con la tesis, hablando formalmente, de que el Derecho del Trabajo, es Derecho Constitucional, porque deriva o emana de la Constitución de la República a raíz de la creación del Artículo 123 por parte del Congreso Constituyente de Querétaro, en el año de 1917 y que también es Derecho Constitucional, porque forma parte de la esencia de la Constitución social de nuestra Nación, tanto como las garantías individuales.

La naturaleza jurídica de los tribunales que se encargan de la impartición de justicia laboral, para los efectos de nuestra tesis, requieren de mayores meditaciones y consideraciones.

Jurisdiccional proviene de "JURIS DICERE", que significa "Decir el Derecho". Sin embargo, existe Artí

culo expreso en la Ley laboral, concretamente el 841, - que previene "que los laudos, es decir, las resoluciones que dictan las juntas de conciliación y arbitraje - para poner fin a un conflicto, deberán dictarse "en conciencia, a verdad sabida y de buena fé guardada y que, - por lo tanto, la apreciación de las pruebas no queda sujeta a normas legales estrictas". De esta situación podríamos derivar que los llamados tribunales laborales - no son órganos jurisdiccionales en sentido estricto, - porque son tribunales de conciencia.

Antes de obtener conclusiones al respecto, tendremos que hacer algunas consideraciones sobre la naturaleza jurídica material de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Formalmente, las Juntas de Conciliación y Arbitraje, forman parte del Poder Ejecutivo (las locales, del poder ejecutivo local y la federal, del poder ejecutivo federal), por lo que podríamos decir que formalmente -- las Juntas son tribunales administrativos.

Sin embargo, materialmente, es decir, esencialmente, desempeñan una función jurisdiccional, por la sencilla razón de que dicen el derecho, ya que la circunstancia

cia de que los laudos de las juntas no obedezcan a principios taxativos, derivados de la ley, para la apreciación de las pruebas, no implica que por apreciarlas "en conciencia", dejen de decir el derecho y por tanto que materialmente dejen de ser órganos jurisdiccionales, -- aunque estén encuadradas dentro del poder administrativo formalmente.

Lo anterior, en realidad no tiene nada de extraño, porque aún los tribunales que formalmente son jurisdiccionales, como los Juzgados Comunes, los Tribunales Superiores de Justicia, los Juzgados de Distrito, Tribunales Colegiados de Circuito y Suprema Corte de Justicia de la Nación, no por estar ligados estrictamente a normas para la apreciación de las pruebas, pueden soslayar que ésta se verifique, además, en conciencia. Aún los juristas más conservadores y los tratadistas idem, como por ejemplo Francois Gorphe, llegan a citar el viejo apotegma inglés: "Los testigos mienten, pero los hechos no" (facts cannot lie). (39)

De lo que resulta, insistimos, que el hecho de la facultad que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje para apreciar las pruebas en conciencia, no deri-

(39) Francois Gorphe; "De la apreciación de las pruebas"; Bosch y Cía; Editoren Buenos Aires, p. 461

va en que éstas dejen de ser, material o esencialmente, órganos jurisdiccionales.

Además, por si este argumento fuere de poca monta, debemos recordar que la misma H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha establecido en jurisprudencia reiterada, que si bien es cierto que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, aprecian las pruebas en conciencia, ello no implica que puedan dejar de analizar todas las pruebas aportadas en juicio, ni mucho menos que tal conciencia sea tan amplia que dejen de aplicar el Derecho.

Hay quien opina, independientemente, del aspecto esencial o material de la naturaleza jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que, como ya dijimos, indiscutiblemente es jurisdiccional, porque dicen el derecho, aunque aprecien las pruebas en conciencia con las limitaciones del Derecho mismo. Que estos organismos son formalmente, organismos públicos descentralizados, basándose en que su constitución de carácter colegiado (no olvidemos que las Juntas de Conciliación y Arbitraje se encuentran constituidas por representantes de los patrones, trabajadores y del Gobierno), implica una descentralización administrativa jurisdiccional del trabajo o bien una descentralización del poder jurisdic

cional (Poder Judicial), para la resolución de los conflictos obrero-patronales. (40)

La anterior opinión de que si las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son o no organismos públicos descentralizados, no es una afirmación categórica, ya que no se está afirmando esa suposición, solamente se deja de manifiesto que existen autores que opinan que es una especie de descentralización formalmente del Poder Ejecutivo, que descentraliza sus funciones administrativas en las mencionadas Juntas.

De otra manera los llamados tribunales laborales, las Juntas de Conciliación y Arbitraje son, como apuntaba líneas atrás, formalmente tribunales administrativos, porque dependen del Poder Ejecutivo y que materialmente desempeñan tres tipos de funciones: 1) Jurisdiccional, cuando dicen el derecho (Juris Dicere); 2) Legislativa, cuando por ejemplo, sancionan un contrato-ley; y 3) - Administrativa, cuando registran un sindicato.

1.2 Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en materia de apreciación de pruebas

(40) Lic. José Luis Duarte Martínez; Naturaleza Jurídica de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; U.N.A.M.; pp. 39 - 53

Al respecto basta citar brevemente lo establecido por la tesis número 100, páginas 106-107 del cuaderno - de la Cuarta Sala, del mismo apéndice, al Semanario Ju dicial de la Federación, publicado en el año de 1965, - según la cual, los laudos deben contener el estudio de las pruebas rendidas, dando razones en que se funden pa - ra darles valor o no en el asunto sometido a su deci--- sión.

Por otra parte, en las diversas tesis números 123, 124 y 125, páginas 122 a 124 del mismo volumen de juris prudencia obligatoria, claramente se determina que, en - la estimación de las pruebas, las Juntas de Concilia--- ción y Arbitraje no pueden alterar los hechos o incu -- rrir en defectos de lógica en el raciocinio y que deben - estudiarse pormenorizadamente todos y cada uno de los - elementos de convicción, expresando las razones de su - apreciación, etcétera. (41)

Si de acuerdo a la jurisprudencia de la Suprema - Corte de Justicia, las Juntas de Conciliación y Arbitra je, deben razonar la apreciación de las pruebas, es evi - dente que no pueden utilizar el sistema de la libre con - vicción o de "apreciación en conciencia o valorización",

(41) Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación Cuarta Sala; tesis número 100; pp. 106 y 107 y tesis números - 123, 124 y 125, pp. 122 a 124 del mismo volumen de jurispruden - cia, publicado en el año de 1965

de los propios elementos de convicción, como ocurre tratándose de veredictos de los jurados populares.

En conclusión, los tribunales mexicanos del trabajo son jueces de derecho que utilizan una dosis mayor -- que los jueces ordinarios del procedimiento interpretativo de la equidad, pero por el contrario, si alguna -- vez lo fueron, han dejado de ser en la actualidad verdaderos tribunales de equidad, ya que se encuentran sujetos al ordenamiento legal plenamente consolidado.

Tampoco puede afirmarse que son tribunales que resuelvan "en conciencia", es decir que aprecien libremente los elementos de convicción, pues no obstante el lenguaje legal, las Juntas de Conciliación y Arbitraje no sustentan un veredicto inimpugnable similar al de los -- jurados populares, sino un verdadero fallo judicial, en el cual deben razonar la apreciación de las pruebas, ya que dichos fallos son impugnables a través del juicio -- de amparo, ante los tribunales federales.

Se trata entonces de la apreciación o valorización de las pruebas de acuerdo con el sistema de la -- "sana crítica".

En tal virtud, podemos concluir en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en nuestro sistema actual y con independencia del propósito del -- Constituyente que las estableció, son verdaderos tribunales de Derecho, con las mismas características de los tribunales judiciales, aún cuando con ciertas modalidades en su organización de carácter paritario, que dictan verdaderas sentencias, aún cuando reciban el nombre de "laudos", por razones tradicionales y que utilizan, - pese a que no lo reconozcan expresamente, el sistema de la "sana crítica" para la valorización de las pruebas.

(42)

Por lo tanto, coincidimos en lo esencial con el pensamiento de Narciso Bassols, expresado hace varios años en el sentido de que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en ausencia de verdaderos organismos judiciales especializados en materia de trabajo para conocer de los conflictos de carácter jurídico, se han convertido en los tribunales en materia de trabajo con todas -- las características de una verdadera jurisdicción especializada.

(42) Héctor Fix Zamudio/Jorge Carpizo
Op. Cit. pp. 28 y 29

C A P I T U L O III

LA HUELGA EN GENERAL

1.1 Naturaleza Jurídica

1.2 Finalidades

1.3 Fundamento Social

2.1 Justificación

C A P I T U L O I I I

LA HUELGA EN GENERAL

1.1 Naturaleza Jurídica:

Establecer la naturaleza jurídica del derecho de huelga, implica el previo reconocimiento de la existencia del derecho. En este sentido resulta claro que no cabe invocar las teorías que estiman que la huelga constituye un acto ilícito, un acto antijurídico o, incluso, un delito. (43)

En sus orígenes, el fenómeno de la huelga, apunta De la Cueva, consistía en la suspensión del trabajo llevada a cabo por un grupo o coalición de trabajadores, - como consecuencia del afán del derecho natural del hombre a no trabajar.

Consistía en un derecho individual de cada trabajador y cuyos actos eran considerados como delito, ya - que el orden jurídico imperante en esa época enunciaba que los contratos y relaciones jurídicas de donde se derivaran relaciones de trabajo con sus consecuentes obligaciones, deberían cumplirse en tiempo, por lo que la -

(43) De Buen; Op. Cit. p. 829

suspensión del trabajo significaba el incumplimiento de las mismas; en otras palabras, el hecho jurídico huelga, no producía los efectos buscados por los obreros. - (44)

Durante el auge del capitalismo liberal, las conceptualizaciones políticas y jurídicas dominantes constituyeron justificación permanente del ejercicio de la - - huelga.

La lógica de los hechos señalaba el pensamiento - de los juristas: Si en principio el obrero era libre - para contratar los servicios con el empresario y, además, era también libre de asociarse con sus compañeros, en sí, no se le podía negar el derecho de rebelarse con tra condiciones de trabajo injustas.

Así se forjó, por razón natural del hombre a --- transformar su protesta individual en movimiento colectivo, lográndose así la inserción de la huelga en el -- curso normal de la vida capitalista clásica que, a su - vez, se apoyaba en la libertad política, la libertad -- económica y en la libertad moral del hombre. (45)

(44) *ibidem*; p. 766

(45) Baltazar Cavazos Flores; *Derecho Laboral en Iberoamérica*; Edit. Trillas; 1981; pp. 719 y 720

No hubo, sin embargo, en el curso del devenir histórico, un sentimiento general, unánime y automático en cuanto al ejercicio de la huelga. Las ideologías imperantes fueron sufriendo transformaciones que, aunque — lentas, eran las que movían el eje de los cambios y reivindicaciones de las más puras aspiraciones obreras.

Los trabajadores consolidados en sindicatos adquirieron, poco a poco, mayor poder de expresión; la burguesía por su parte, trató en un ánimo de justificar — sus halagos a las obreras, canalizándolas en el sentido de sus aspiraciones electorales.

Esa metamorfosis del espíritu de la época, fué — acelerada por las ideas democrático-liberales y aún así, si bien la huelga no volvió a ser considerada como delito, se le opusieron serias reservas en su desenvolvimiento y su afán y deseo por conceptuarla como derecho.

En realidad, debe distinguirse la huelga como derecho de su ejercicio. El derecho de huelga consiste — en la facultad de un grupo social de suspender el trabajo en una negociación, empresa o establecimiento. Su — ejercicio constituye un acto jurídico en sentido estricto, dirigido a la producción de efectos materiales: lo

suspensión de labores. Integra la adecuada explicación de esta figura al destacar su fin mediato: presionar - al patrón para obtener la satisfacción de un interés colectivo legítimo.

La necesidad que tiene el Estado de encauzar las fuerzas sociales a efecto de impedir que alteren en su perjuicio el orden, lo que ha llevado a convertir a la huelga en un acto complejo, como atinadamente destaca - Alonso García, en tales términos que el hecho social -- huelga, exija la observancia de requisitos legales. Por ello es correcto afirmar, con Alonso García, que la - - huelga es un derecho sometido a determinados requisitos, esto es, un derecho condicionado. (46)

No es exacto que las restricciones impuestas a la huelga sean indicio necesario de dictadura política. Es verdad que los Estados totalitarios prohíben la huelga, pero la sustituyen por la solución jurisdiccional de -- los conflictos de trabajo que está lejos de significar fórmula dictatorial que es medida del más alto y diáfano alcance democrático. (47)

Dejando a un lado las consideraciones sobre la na

(46) Citado por De Buen; Op. cit. p. 835

(47) Cf. Eduardo J. Couture y Américo Plá Rodríguez; La Huelga en el Derecho Uruguayo; pp. 146 y ss.; 1951

turalidad jurídica, sociológica, económica y política, - podemos decir que desde el punto de vista jurídico, en la actualidad son dos las grandes corrientes que procuran explicar la naturaleza jurídica de la huelga como - hecho jurídico (humano y voluntario), o bien como derecho subjetivo (ejercido colectivamente por los trabajadores).

No nos preocupa la idea de la existencia de derechos subjetivos, sino la de admitir que haya una facultad de acción a través de la cual los trabajadores desencadenan la paralización de las actividades económicas, - con profundos reflejos en la vida nacional, para forzar al empresario a aceptar reivindicaciones que los favorezcan.

No encontramos razones sólidas, ya desde el ángulo moral, ya desde el ángulo jurídico, para reconocer - que los trabajadores tengan el derecho de paralizar ..., el funcionamiento de hospitales, escuelas, cementerios, transportes fundamentales, etcétera, en nombre de un - derecho subjetivo reconocido por el orden social.

Al contrario vemos a la huelga, como un proceso a través del cual los trabajadores procuran coaccionar en

el sentido literal de esa palabra, esto es, por medio de la fuerza, al empresario a ceder y aceptar sus propuestas.

De esta manera, la huelga como instrumento de solución directa (y violenta) del conflicto de trabajo, no puede ser considerada como derecho subjetivo precisamente por ser violenta; constituye apenas un hecho, muchas veces incoercible que surge en la sociedad, en la vida, en la historia y en el Derecho.

1.2 Finalidades

Comenzaré con una pregunta: ¿Cuál es la verdadera función o fin que persigue el derecho de huelga en México? ¿El equilibrio entre los factores de la producción; Es un instrumento de la reivindicación de la clase trabajadora; o bien, el instrumento para el cambio de las estructuras del país?

Es todo eso y mucho más. Es el deseo de la igualdad y la superación al mismo tiempo; es la necesidad de la justicia y el progreso; son las esperanzas de las clases oprimidas que desde siglos atrás no han cristalizado sus anhelos. Representan las fracciones del -

Artículo 123 Constitucional, desde el Congreso de 1917; la evolución de un criterio diferente, de un ánimo de rebelión ante la opresión sufrida. Clama desde 1917 la clase trabajadora por sus garantías sociales, con la fe de que algún día todo sea equilibrio y beneficio a su trabajo.

Cuando, como insinuó Carnelutti, "se hace el diagnóstico de la huelga, la primera investigación revela que la misma es, solamente, un hecho como todos los hechos. El hecho de la huelga no tiene luz propia, es opaco, pero en verdad, la huelga, más que un simple hecho constituye una acción, o sea, es un hecho voluntario" Su carácter volitivo lo hace transparente, de modo que a través del mismo se puede entrever su finalidad". (48)

Mario de la Cueva apunta: "la huelga no es una finalidad sino un medio para la realización de los 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".

(48) Francesco Carnelutti; Diagnósis de la Huelga, en la Huelga; Vol. I, pp. 41 y ss.

En otras palabras, como lo afirma el autor citado: "La huelga es uno de los instrumentos de lucha por lo que se confiere que no es una finalidad, sino un simple medio al servicio de los fines e intereses de la clase obrera".

En el mismo sentido se pronuncia Néstor de Buen, en su precitada obra, al decir: "La finalidad de la huelga es ejercer una presión sobre el patrón para que pueda satisfacerse un interés colectivo legítimo".

Quando se inquiera cuál es la finalidad de la huelga, no es difícil verificar también que, partiendo de la presuposición de la existencia de determinadas condiciones de trabajo, por medio de la misma, el trabajador pretende la modificación de esas condiciones, o sea, la alteración del contrato individual de trabajo celebrado anteriormente por medio de otro acto de voluntad.

Mientras que la relación de empleo nace de un acto individual (contrato de trabajo), la huelga que mira a modificarlo constituye, por naturaleza, como lo hicimos notar, un fenómeno colectivo; abarca la totalidad de la categoría o de las varias categorías, la totali-

dad de los trabajadores de una empresa, o apenas, partes de esas totalidades, conteniendo, sin embargo, como dijo Carnelutti: "fuerza potencial para extenderse a la generalidad del todo".

Este aspecto colectivo de la huelga, desde el punto de vista sociológico y político, tiene su significación propia. No solamente singulariza el fenómeno en el área del Derecho Laboral y la Teoría General del Derecho, como pone en evidencia la procedencia de la vieja obseración de que la huelga es un "fenómeno de guerra". (49)

Debe extenderse esta expresión en los términos: - "La huelga desencadena una especie de guerra sindical o mejor dicho, sirve de instrumento bélico en la lucha de clases".

No consideramos en condiciones ideales y por consiguiente teóricas, a la huelga como derecho subjetivo de los trabajadores o prerrogativas naturales de la clase obrera. La consideramos, solamente, como una contingencia resultante de la imposibilidad con que se enfrenta el Estado de ofrecer medios plausibles de solución del conflicto colectivo de trabajo.

(49) Baltazar Cavazos Flores; Op. Cit. p. 728

Reconocer a la huelga como derecho, significa proclamar la impotencia del ordenamiento jurídico nacional frente a este tipo de conflicto.

El derecho de huelga pomposamente proclamado y -- aún reconocido por textos respetables, se reduce, de -- esa forma, en nuestra manera de pensar, a mera contingencia histórica. Pierde los contornos solemnes de derecho inalienable del trabajador; pasa a ser simple -- prerrogativa evanescente, tanto más menguante, cuanto -- más perfecto fuere el mecanismo jurídico del Estado, en el sentido de dar al conflicto colectivo, como dá a los demás conflictos, la solución jurisdiccional adecuada.

Los mismos que continúan afirmando que la huelga -- es una forma transitoria e imperfecta de hacerse justicia por sus propias manos, reconocen que existe algo -- profundamente humano en el sufrido, lo podemos decir, -- en el voluntariamente sufrido movimiento reivindicato-- rio de la clase obrera moderna.

1.3 Fundamento Social

Como ya anotamos en el inciso anterior y que atinadamente señala el maestro De la Cueva: la legitimidad

dad de la huelga era tema de innumerables discusiones tanto de la doctrina liberal como la individualista; -- una por una parte no reconocía la existencia de grupos sociales y por lo tanto el interés colectivo era tema de un valor nulo y, por otro lado, la función que desempeñó el Estado mexicano en perseguir y acabar con cualquier ideología que se opusiera al libre juego de las fuerzas económicas y naturales; en sí constituía solo una gama de derechos individuales, pero sin existencia reconocida de la huelga. (50)

Al cambiar la concepción de la sociedad mexicana 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: Se consideró que tanto los intereses individuales como los colectivos tienen el mismo valor y una misma realidad social que los anima en el orden jurídico a ser respetados. Es decir, que por un lado hay derechos de los empresarios y por otro, intereses de los trabajadores que representan a las colectividades y que debían recibir al amparo del Derecho.

Con esta idea se transformaron las relaciones jurídicas de la empresa con la aparición del derecho co--

(50) ibidem, p. 769

lectivo del trabajo.

Se logró equilibrar las dos fuerzas económicas -- (Capital-Trabajo), considerando a la empresa como un -- centro donde deben converger ambas, teniendo sus consabidos derechos; es decir, el Capital tiene derecho a -- un rendimiento razonable y el Trabajo a vivir honestamente de los salarios que percibe. En otros tiempos, -- el orden jurídico de la empresa era dictado por el patrón, pero la justicia social impuso la conformidad de las dos partes; el orden jurídico de la empresa como -- señalábamos, debe ser un orden justo y proceder del -- Capital y Trabajo o de una decisión del poder público.-- Caso contrario, si el mismo es injusto o contrario a -- las demandas, el trabajo de la empresa resulta imposible.

La justicia ordena que todos los hombres sean tra tados como iguales y como personas, por lo que el orden jurídico de una empresa debe provenir de la conformidad y el entendimiento de la mayoría de las personas integrantes, esto es, de las mayorías obreras y del empresario, no quedando duda de que si lo anterior es negado, -- la más viable solución al desacuerdo, es la huelga mien tras se encuentra un orden nuevo y justo.

Esta doctrina se apoya, además, en el Artículo 8º, Fracción II, de la antigua Ley de 1931, al decir que: - "Los derechos de la sociedad se ofenden cuando, declara da una huelga en términos de licitud, por la mayoría de los obreros de una empresa, la minoría pretenda reanu-- dar las labores o siga trabajando".

Concluimos con la opinión del distinguido jurista en cita, al decir: "El fundamento social de la huelga, es la necesidad de las mayorías obreras, cuya realidad-social es indudable para suspender el trabajo en las em presas, como consecuencia de la injusticia del orden ju rídico y entre tanto se corrige".

2.1 Justificación

La justificación de la huelga como fórmula jurídi ca de legítima defensa de la clase trabajadora, está -- plenamente justificada, toda vez que con ella se persi gue la finalidad de conseguir el equilibrio entre los - factores de la producción. (51)

"La armonía entre los dos factores de la produc-- ción"; fórmula que consagra la Constitución, como prin

(51) Tesis profesional; "Función Social de la Huelga de los Traba jadores"; María Cristina Romero Acevedo; U.N.A.M.; 1974; p. 79

cipio mayoritario, es la esencia de la democracia contemporánea y la empresa no debe apartarse de él, ni puede ser ignorado por el orden jurídico; es uno de los asuntos básicos de la vida contemporánea.

Determinar las causas que dan origen al desequilibrio económico, es uno de los grandes objetivos perseguidos por los juristas, cuyas conclusiones no han podido establecer un criterio uniforme.

Diversas opiniones en este sentido se han abocado al problema.

Trueba Urbina.- Se pronuncia en virtud de que -- las causas que originan el desequilibrio económico dentro de una empresa no son originadas solo por causas internas, sino cuando por fenómenos también económicos -- que se producen en el seno de la colectividad, repercuten concretamente en la misma, originándose un desequilibrio entre los factores de la producción.

Mario de la Cueva: El Derecho del Trabajo, tiene entre sus finalidades, la de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción: Capital y Trabajo; este equilibrio habrá de resultar de acuerdos

celebrados entre los trabajadores y patrones, sea mediante la presión que los primeros puedan ejercitar sobre los segundos a través de la huelga, sea por resoluciones de las autoridades del trabajo, para que los trabajadores estén en actitud de intervenir eficazmente en los actos mencionados, siendo requisito indispensable su organización.

El fenómeno de la huelga considerado en sí como hecho que crea, altera o extingue relaciones jurídicas, es humano y voluntario, siendo por esta razón, clasificado como acto jurídico.

No puede pues el jurista, quedar indiferente ante este hecho y debe disciplinarlo, como ocurre en todas las legislaciones sin que con eso se necesite reconocer la existencia, en términos técnicos, de un derecho de huelga.

La huelga solamente se justifica como resultado de la insuficiencia del orden jurídico; su extensión y legitimación aumentan en proporción directa al fallo en el mecanismo judicial del Estado.

En cuanto a la posibilidad de dar solución proce-

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

sal adecuada al conflicto colectivo de trabajo, la justificación de la huelga comprende una primera cuestión y es su justificación dentro de los regimenes jurídicos que la admiten.

En un Estado de Derecho, se argumenta, no tiene - justificación alguna un procedimiento que necesariamente causa daños, o mejor, cuya esencia es causar daños.- Nació la huelga en el pasado por la ausencia de un orden jurídico justo en la empresa y porque los grupos -- obreros no tenían una vía jurídica para resolver sus diferencias con el Capital y reclamar el respeto a sus intereses profesionales.

Pero la condición del Estado y el Derecho han cambiado: La política laboral ha sido substituida cada -- día más intensamente por la intervención del Estado; - el derecho de la empresa ya no descansa en la voluntad del empresario.

La realidad actual, en México y en el extranjero, es que las huelgas terminan o por laudo arbitral o por decisión de un tribunal. Antiguamente concluían con - el aniquilamiento de una de las partes, hoy en cambio, intervienen los organismos de conciliación y arbitraje.

En mi opinión muy personal, considero que la huelga por solidaridad en nuestro sistema de derecho es válida y existente mientras esté consagrada en una ley federal, en su Artículo 450, Fracción VI, consistente en "apoyar una huelga que tenga por objeto, alguno de los ennumerados en las fracciones anteriores", ya señalados.

Es la llamada huelga por solidaridad la que tuvo gran significación en los orígenes de la huelga que requería de amplios movimientos sociales cuando las huelgas carecían de suficiente consistencia para enfrentarse a las empresas que hacían también causa común.

Actualmente son muy raros esos movimientos de --- huelga, pero cabe señalar algunas de sus características, apuntadas por Mario de la Cueva: "a) Los trabajadores solidarios no persiguen un fin propio, sino, según se desprende de la definición que antecede, apoyar uno ajeno. Quiere decir, no se busca resolver un conflicto en el que se es uno de los actores, sino testificar simpatía y solidaridad hacia otro grupo de trabajadores y presionar, por la generalización del conflicto, una pronta y favorable solución. b) La huelga por solidaridad presupone la existencia de otra huelga, por consiguiente, estamos ante una huelga principal y una -

subsidiaria. c) Su finalidad debe ser pura, por lo -- tanto, los trabajadores de una empresa no podrían empla zar a su patrono por revisión o incumplimiento del con trato colectivo y apoyar a la vez a los trabajadores de otra empresa" Añade que los trabajadores huelguis tas solidarios están obligados a respetar los requisi-- tos impuestos por la Ley a todas las huelgas. Y esta - observación: "La terminación de la huelga principal o su declaración de ilicitud, pone fin automáticamente a la subsidiaria y, a la inversa, la declaración de ine xistencia de ésta o de su ilicitud o levantamiento por arreglo con el patrono, no afecta a la primera". (52).

Agregaríamos que, no solo la declaración de ilici tud sino también la declaración de inexistencia, pone - fin a la huelga subsidiaria, porque sería incongruente y contrario al orden jurídico, apoyar una huelga que ca rece de existencia legal, pues de subsistir la suspen-- sión de labores, no sería huelga sino paro ilegal.

La razón de que el Estado vea a las huelgas con poca simpatía, radica en el daño evidente que causan a la empresa y en las consecuencias económicas que produ cen cuando afectan los servicios públicos o las empre-

(52) *ibid.*, t. II, p. 680, ed. 1979

sas básicas del país

La vida futura de la huelga es un problema de política jurídica, pero probablemente persistirá en tanto perdure el sistema capitalista de producción.

C A P I T U L O IV
LOS DELITOS ESPECIALES PREVISTOS EN
LA LEY FEDERAL, RELACIONADOS CON
LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

- 1.1 Conflictos Jurídicos Individuales
- 1.2 Conflictos Jurídicos Colectivos
- 1.3 Conflictos Colectivos de Orden Económico

- 2.1 La necesaria intervención del Ministerio Público Federal, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

C A P I T U L O I V
LOS DELITOS ESPECIALES PREVISTOS EN LA LEY FEDERAL,
RELACIONADOS CON LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Es frecuente que existan figuras delictivas, como ya ha quedado demostrado con anterioridad, previstas no precisamente dentro del Código Penal, sino en otras legislaciones. Tal es el caso de los delitos emanados de la legislación laboral.

El Derecho Procesal del Trabajo, en términos genéricos, contempla tres tipos de conflictos: Los conflictos jurídicos individuales, los conflictos jurídicos colectivos y los conflictos colectivos de orden económico.

1.1 Conflictos Jurídicos Individuales

Cuando un trabajador o un patrón activan la fun--ción jurisdiccional de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para una interpretación jurídica, por ejemplo-- (cuando un trabajador demanda la reposición en su em --pleo o bien la indemnización constitucional por despido injustificado y las consecuencias legales como son los-- llamados "salarios caídos", o bien, dentro de la misma--

ejemplificación, cuando un patrón promueve la rescisión del contrato individual de trabajo por causas imputables al trabajador.

1.2 Conflictos Jurídicos Colectivos

Esto es, cuando se emplaza a huelga a una negociación, estalla el movimiento huelguístico y cualesquiera de las partes en conflicto solicita de la Junta de Conciliación y Arbitraje la calificación de la huelga o su imputabilidad. Este es el segundo aspecto en que se mueve la actividad tribunalslica.

1.3 Conflictos colectivos de orden económico

El tercer tipo de proceso laboral, es el originado en los conflictos de naturaleza económica que, concretamente, se dan cuando una negociación o empresa sostienen la imposibilidad de subsistencia, o bien, la necesidad de reducción de gastos salariales y, mediante peritajes económicos y contables que presentan las partes en conflicto que generalmente caen en el peritaje - tercero en discordia, la Junta de Conciliación y Arbitraje debe resolver en consecuencia.

En el primero de los casos procesales que he señalado, es decir, el de los simples conflictos jurídicos - individuales, la resolución final dictada por la Junta, llamada Laudo, es en realidad, una sentencia con todas las características que ella entraña, aunque, como también ya ha quedado señalado, con la especial facultad - del tribunal laboral en materia probatoria.

El segundo y tercer caso en que se mueve la actividad tribunalicia, esto es, respectivamente los conflictos jurídicos colectivos y los conflictos colectivos de orden económico, pueden llegar a producir una resolución final simplemente de carácter declarativo, -- porque la acción de una de las partes o de ambas, solicitando de la Junta de Conciliación y Arbitraje que califique una huelga o que determine la imputabilidad de la misma, bien al patrón o a los trabajadores es, desde el punto de vista de la Teoría General del Proceso, una acción declarativa.

Igualmente y dentro del tercer caso señalado, esto es, en los conflictos colectivos de naturaleza económica, la solicitud patronal para dar por terminado el - contrato colectivo de trabajo para ajustarlo a un período económico crítico empresarial, nos lleva también a -

la conclusión de que se trata de una acción declarativa que produce, finalmente, una resolución igualmente declarativa.

En los tres casos de actividad procesal que hemos venido ejemplificando, se pueden producir delitos, unos emanados del Código Penal y otros derivados exclusivamente de la Ley Federal del Trabajo.

En el proceso jurídico individual, se pueden dar dos casos notorios de delito: La falsedad en declaraciones ante autoridad, que en este caso, materialmente sería jurisdiccional, aunque formalmente sea administrativa, delito derivado expresamente del Código Penal en su Artículo 247.

Puede suceder también que en materias de embargo precautorio o de arraigo, la actitud patronal de desobediencia de la resolución dictada por la Junta, derive en la constitución de la figura delictiva expresamente prevista también por el Código Penal, en el Artículo -- 178 (desacato).

Pasando al segundo caso, es decir, al de los conflictos jurídicos colectivos, como es la huelga, tam---

bién pueden darse elementos para la configuración de delitos, cuando la huelga se califica de inexistente o -- ilícita, porque el pliego petitorio no reunió las características formales impuestas imperativamente por la -- Ley Federal del Trabajo, o bien porque el movimiento -- huelguístico fué estallado sin haberse hecho el emplazamiento respectivo o habiéndose realizado sin personería jurídica o en general sin legitimación para obrar, es -- indudable que se incurre en delitos de falsedad de declaraciones, amén de los consecuentes daños y perjuicios causados a una empresa y motivados en una ilicitud manifiesta.

Tenemos que advertir, como también ya lo hemos -- mencionado en capítulos anteriores, que en materia penal rige el viejo principio romano "nulla poena sine -- lege". Por tanto, en relación al presente Capítulo -- Cuarto denominado "LOS DELITOS ESPECIALES PREVISTOS EN LA LEY FEDERAL, RELACIONADOS CON LOS CONFLICTOS DE TRABAJO" y, en particular con todos los conflictos obrero-patronales, tenemos que advertir o considerar que no todas las ilicitudes o actos antijurídicos que se realizan con motivo de la aplicación de la propia ley laboral o de su interpretación jurídica, constituyen delitos en el sentido estricto del concepto.

El maestro Raúl Carrancá y Trujillo, dice que la finalidad del Derecho en general es la protección de -- los intereses de la vida humana, pero que no corresponde tutelarlos exclusivamente al Derecho Penal, ya que -- este protege a lo especialmente digno y necesitado de -- protección, por medio de la amenaza y de la ejecución -- de la pena, es decir, los que requieren una defensa más enérgica. "De aquí arranca una distinción entre dos campos: El Civil y el Penal, correspondiendo al primero la reparación de las violaciones por medios que no son penales y al segundo el empleo de los penales como límite del poder coercitivo del Estado y mirando su empleo a la defensa social frente a un daño, no individual sino también social, cuya reparación no puede ser lograda por el mismo individuo sin mengua del orden público". (53)

No obstante, el mismo maestro Carrancá afirma que el Derecho Penal es una rama del Derecho Público interno y como tal se relaciona inmediatamente con los Derechos -- Constitucional, Administrativo, Industrial e Internacional, todos los cuales se refieren a los intereses del Estado, a la cosa pública, al todo social, pero es más: También se relaciona con las diversas ramas del Derecho Privado: el Civil y el Mercantil, que importan principalmente

(53) Derecho Penal Mexicano; Editado por U.N.A.M.; 1937; p. 25

a los particulares.

El Dr. Alberto Trueba Urbina, en diferentes ocasiones, posiblemente tan numerosas que no sería posible referirse nada más a uno solo de sus libros, sostiene la tesis de que el Derecho del Trabajo es una disciplina jurídica autónoma y que no es posible encuadrar un nuevo Derecho, una cosa nueva dentro de una cosa vieja, cuando la base de una y de otra, son diferentes. (54)

Nosotros tenemos el criterio de que si bien es cierto que formal y materialmente el Derecho del Trabajo es Derecho Constitucional, también es verdad que no todos los ilícitos motivados en el Derecho Laboral, son ilícitos penales. Hay algunos cuya violación puede ser reparada mediante sanciones económicas o administrativas. De los primeros está como ejemplo el del incumplimiento de un contrato individual de trabajo, que puede ser reparado mediante una indemnización y mediante el equiparable a los daños recibidos por un trabajador, que se traduce en los salarios caídos o vencidos durante la tramitación del juicio laboral.

En cambio, hay otras violaciones en el Derecho Laboral que constituyen delitos por disposición expresa de

(54) Dr. Alberto Trueba Urbina; Derecho Procesal del Trabajo; Sexta Edición; p. 35; Edit. Porrúa; México, 1982

la Ley y otros más que pudieramos llamar ilícitos para-penales.

Dentro de estos conceptos que hemos repetido, en materia de Derecho Penal, con ayuda de uno de los más significativos maestros de la materia en la U.N.A.M., el Dr. Raúl Carrancá y Trujillo y tomando en cuenta estas definiciones muy nuestras de la movilización del Derecho Penal, en sentido estricto y del derecho para-penal, en materia laboral, nos permitimos analizar los preceptos de la -- Ley Federal del trabajo que, a nuestro entender, se refieren a los actos ilícitos así clasificados.

El Artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo con--tiene una serie de prevenciones imperativas, como casi - todas las de esta ley que vale la pena transcribir para comprender su interpretación gramatical dentro de la genérica lógico-jurídica.

"Artículo 5º. Las disposiciones de esta ley son - de orden público, por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea-escrita o verbal, la estipulación que establezca:

- I. Trabajos para niños menores de catorce años;
- II. Una jornada mayor que la permitida por --

esta ley;

- III. Una jornada inhumana por lo notoriamente -
excesiva, dada la índole del trabajo, a -
juicio de la Junta de Conciliación y Arbi--
traje;
- IV. Horas extraordinarias de trabajo para los -
menores de dieciseis años;
- V. Un salario inferior al mínimo;
- VI. Un salario que no sea remunerador, a juicio
de la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- VII. Un plazo mayor de una semana para el pago -
de los salarios a los obreros;
- VIII. Un lugar de recreo, fonda, cantina, café, -
taberna o tienda, para efectuar el pago de--
los salarios, siempre que no se trate de --
trabajadores de esos establecimientos;
- IX. La obligación directa o indirecta para obte
ner artículos de consumo en tienda o lugar--
determinado;
- X. La facultad del patrón de retener el sala--
rio por concepto de multa;
- XI. Un salario menor que el que se pague a otro
trabajador en la misma clase de trabajo o -
igual jornada, por consideración de edad, -
sexo o nacionalidad

XII. Trabajo nocturno industrial o el trabajo -- después de las veintidós horas, para menores de dieciseis años; y

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignadas en las normas de trabajo;

En todos estos casos se entenderá que rige la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas

Como podrá verse, después de la Fracción décima - tercera, que previene que en todos estos casos de las - disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en el Artículo 5º, que son de orden público, "se entenderá que - rige la Ley o las normas supletorias en lugar de las -- cláusulas nulas".

"Entendemos que el principio imperativo contenido en el Artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo, efectivamente es de "orden público", por lo siguiente: en -- primer lugar, porque el Derecho Laboral regula a los -- factores de la producción, es decir, al capital, al trabajo y a la organización de estos y resulta indudable - que los factores de la producción económica del país se encuentren ubicados dentro del orden público, o de otra

manera, que el desorden entre los factores de la producción económica, procure ser evitado mediante el Derecho Laboral.

"Todavía más: en el Capítulo respectivo de esta tesis, cuando analizamos la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, llegamos a la conclusión de que es Derecho Público, tanto material como formalmente. Materialmente es Derecho Público, porque regula fuerzas reales de nuestra sociedad, como son el capital y el trabajo, esto es, que interviene en las relaciones entre patrones y trabajadores, por considerar el legislador --- constituyente tanto al reglamentarlo que estos factores de la producción están dentro de la esencia de nuestra Constitución material. Por lo demás, formalmente también es Derecho Público, porque el Derecho Laboral emana de un Artículo de la Constitución (Art. 123), que na die podría negar que es Derecho Constitucional y este, a su vez, Derecho Público. Por tanto, no solo estamos conformes con la definición del Artículo 5º de la Ley Federal del Trabajo, en el sentido de que las disposiciones imperativas que el mismo precepto señala son de orden público, sino que entendemos a este en los términos que lo hemos explicado. Esto es, entendemos las ra zones que tuvo el legislador para considerar estas dis-

posiciones de orden público, ya que al igual, por ejemplo que el Derecho Penal, que el Derecho Fiscal, son de aplicación restrictiva, por tanto, no admiten aplicación analógica ni interpretación más allá del sentido literal de la propia disposición"

Es más: el Artículo número 32 de la vigente ley-laboral de 1980, previene que el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador, solo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso, pueda hacerse coacción sobre su persona.

Todo lo anterior respecto del Artículo 5º y del Artículo 32, de la Ley Federal del Trabajo, hasta ahora nos lleva a la interpretación siguiente:

Que aparte de que las cláusulas contractuales que violen los principios imperativos de la Ley, sean nulas de pleno derecho y en ocasiones inexistentes, el último párrafo del mismo Artículo 5º y el mencionado Artículo-32, abren la posibilidad de que el ilícito sea de carácter penal o para-penal.

La razón que tenemos para afirmar lo anterior, es que el último párrafo del Artículo 5º es tan genérico, que previene que regirán las normas supletorias, pero -

dice que en caso de violación de las XIII Fracciones o de cualquiera de las ennumeradas en dicho precepto, se entenderá que rige la ley o las normas supletorias, en lugar de las cláusulas nulas, dentro de las cuales cabe la posibilidad de la denuncia penal y respecto del Artículo 32, la interpretación de tal posibilidad es más abierta, por la prevención específica de que cuando el trabajador incumple, en ningún caso puede ejercerse coacción sobre su persona, lo que a contrario, - sensu equivale a decir que cuando el patrón incumple - las normas directamente relacionadas con el interés social y con el orden público, cabe la posibilidad de hacer coacción sobre su persona y uno de los medios puede ser el ejercicio de la acción penal.

2.1 La necesaria intervención del Ministerio Público Federal, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje

Por ello, entre otras cosas, hemos creído siempre que es necesaria la permanente intervención del Ministerio Público, como representante de la Sociedad, en la Junta de Conciliación y Arbitraje y consideramos inexplicable que el propio Ministerio Público represente a la misma sociedad para el cumplimiento de la Ley y el

interés social en muchas otras ramas del Derecho y no esté prevista esta representación dentro del Derecho -- del Trabajo.

La anterior tesis muy nuestra, de que el Ministerio Público debe intervenir permanentemente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con una representación dentro de ellas y que estas autoridades deben darle vigta en los conflictos originados en violaciones de la -- Ley, respecto de los casos eminentemente de interés social y de orden público, nos lleva a dos cuestionamientos: Por una parte, cuál sería el fundamento legal para dicha intervención del Ministerio Público y, por --- otra, si en todo caso es el Ministerio Público Federal "el que asuma" tal responsabilidad o lo es, en los casos de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, el - Ministerio Público Local.

A nuestro entender la legislación laboral mexicana es federal, porque es reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución de la República y, por tanto, la vigilancia de la protección del interés social y del cumplimiento de la Constitución y de su ley reglamentaria, debe corresponder al Ministerio Público Federal.

Respecto a cual sería la base legal vigente para la multicitada intervención del Ministerio Público Federal, independientemente de consagrarse en la Constitución de la República, en su Artículo 102 y donde se regula dicha institución del Ministerio Público y que es nombrado y removido por el Ejecutivo, pensamos encontrarla dentro del Artículo 2º, Fracciones I, V y VII de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, que figura en el decreto del 7 de mayo de 1984.

En efecto, el Artículo 2º de dicha Ley Orgánica, previene:

"Que la institución del Ministerio Público Federal, presidida por el Procurador General de la República y éste personalmente, en los términos del Artículo 102 Constitucional, tendrán las siguientes atribuciones:

I. "Vigilar la observancia de los principios de constitucionalidad y legalidad en el ámbito de su competencia, sin perjuicio de las atribuciones que legalmente correspondan a otras autoridades jurisdiccionales o administrativas".

Esta Fracción I, es nítida e indiscutible: El Mi

nisterio Público Federal tiene una atribución y facultad de vigilar el cumplimiento de la Constitución de la República. Lógicamente dentro de la Constitución que contiene el Artículo 123, tendría que ejercer tal facultad el Ministerio Público y como quiera que la Ley Federal del Trabajo solo es reglamentaria del Artículo 123-Constitucional, la facultad se extiende hasta dicha ley reglamentaria.

La Fracción V de dicho precepto 2º de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, impone a este la atribución de perseguir los delitos del orden federal.

Por tanto, como habíamos dicho con anterioridad, -- constituyen un ilícito penal y en este caso federal, -- las flagrantes violaciones al Artículo 123 de la Constitución y a su ley reglamentaria, a los preceptos que estas disposiciones contienen y que se refieren al interés social, violaciones que no son reparables por la -- vía económica ni administrativa, sino que requieren de la sanción penal.

En disertaciones anteriores hemos apuntado que, -- por ejemplo, cuando se empuja a huelga solo con base --

en la Fracción 1ª del Artículo 450 de la Ley Federal -- del Trabajo, es decir, únicamente con el objetivo de lograr el equilibrio entre los factores de la producción, in genere, in abstracto, invocando que existe desequilibrio entre estos factores en el país y sin mencionar la existencia de tal desequilibrio en la fuente de trabajo de que se trate, es posible que se esté cometiendo un - delito de orden federal, porque tal afirmación genérica en un emplazamiento a huelga y aceptada por los tribunales laborales, si tal aceptación se sostuviera como una tesis para todos los casos, los sindicatos emplazantes- podrían hacer huelgas masivas en tales circunstancias, - que no solo vulnerarían la economía particular de la em presa afectada por la huelga, sino también quizá caería dentro de la posibilidad de un delito de subversión o - de disolución social.

La base legal, pues, para que el Ministerio Público intervenga en este tipo de conflictos jurídicos co-- lectivos, es la Fracción V del Artículo 2º de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República, con- relación también con los Artículos 21 y 102 Constitucionales.

La intervención de la representación de la socie-

dad, o sea del Ministerio Público en los juicios laborales, plantea varios cuestionamientos que resultaría conveniente elucidar: Por una parte los casos generales de intervención. Por otra, la propia intervención en razón de los diversos tipos de juicios laborales y, por último la intervención en razón de la competencia federal o local de la jurisdicción del trabajo.

Tomando como base que este ensayo no es más que una tesis profesional y que no implica un intento de reforma legislativa, sino tan solo la exposición doctrinaria lógica y nuestro modo de pensar, debemos considerar:

PRIMERO.- Respecto de los dos primeros cuestionamientos estimamos que en los conflictos colectivos, tanto de orden jurídico como de orden económico, debe pugnarse una reforma legislativa para que la representación del Ministerio Público sea permanente, es decir, por imperio de la ley, ya que los intereses en juego afectan o pueden afectar a toda la Sociedad y a la economía nacional, no únicamente a las partes conflictivas. Esto es, que debe darse vista al Ministerio Público sistemáticamente para que emita su opinión y haga valer su parecer en el conflicto mismo, anotando o sugi-

riendo medidas preventivas del daño social que pudieran derivar de los propios conflictos o de los posibles ilícitos que pudieran ocasionar. Ahora bien, en los conflictos jurídicos individuales, la intervención del Ministerio Público, a nuestro juicio debe ser solamente a solicitud de la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda o de cualquiera de las partes cuando ya existe un hecho o un acto jurídico que pudiera implicar la comisión de un ilícito penal.

SEGUNDO.- Resulta interesante el cuestionamiento de si es el Ministerio Público Federal o bien el Local, el que deba intervenir según la competencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje de que se trate. En términos generales podría pensarse que, como quiera que las Juntas, tanto la Federal como las Locales, actúan en razón de una Ley Federal, la del trabajo, que a su vez es regimentaria del Artículo 123 de la Constitución de la República, debiera ser siempre el Ministerio Público Federal el interventor.

Sin embargo, y como quiera que nuestra legislación previene la competencia por razón del territorio (Art. 700) y la competencia por razón de la materia (Art. 527), a nuestro entender para ser congruentes con

la legislación ya existente, la intervención del Ministerio Público será en la misma proporción de competencia que otorga la ley, de tal manera que en materia federal, será el Ministerio Público Federal, el que debgra intervenir y en asuntos exclusivamente locales, por consecuencia, corresponderá la intervención al Ministerio Público Local.

Naturalmente que los aspectos ya de tipo reglamentario o administrativos para la intervención del Ministerio Público que sugerimos dependería del tenor de la reforma legislativa correspondiente, ya que nosotros solo formulamos una tesis y una sugerencia de reforma legislativa. Así por ejemplo, ya en forma detallada, también sugeriríamos que la representación física del Ministerio Público, en todos los casos, deberá ser permanente en las Juntas, sean locales o federales, inclusive por principio de celeridad procesal, ya que en esta forma sería evitado el papeleo burocrático de correspondencia entre los tribunales laborales y la representación social del Ministerio Público.

Ahora bien, la Fracción VII del mismo Artículo 2º atribuye facultades al Ministerio Público Federal para dar cumplimiento a las leyes, tratados y acuerdos de al

cance internacional, en que se prevea la intervención del Gobierno Federal, en asuntos concernientes a las -- atribuciones de la institución y con la intervención -- que en su caso, corresponda a otras dependencias.

Esta fracción que no es lo suficientemente explícita como debiera ser, abre un camino hacia el futuro económico y legislativo en materia de tratados internacionales, en relación con el Artículo 123 Constitucional y con la Ley Federal del Trabajo.

En efecto, nuestra legislación laboral contiene algunas prevenciones de tipo internacional, tal es el caso del Artículo 217 de la Ley que previene que las relaciones de trabajadores en materia de aeronáutica, se rigen por las leyes mexicanas, independientemente del lugar de la prestación del servicio. Así también en el Artículo 6º se prevé el principio de la aplicación inmediata de las normas laborales en beneficio del trabajador cuando se trate de tratados internacionales en materia de trabajo, celebrados y apobados en los términos del Artículo 133 de la Constitución.

Ahora bien, en materia de tratados internacionales, que con base en el Derecho Laboral se celebran y -

que afectan a la economía de la Nación y al interés público, caso típico de la intervención de empresas transnacionales que solo utilizan a mexicanos en trabajos de maquila o que no garantizan con auténtico capital los derechos de los trabajadores, es indudable que el Ministerio Público Federal debe intervenir, porque es posible la comisión de ilícitos penales cuando las Juntas de Conciliación y Arbitraje aprueban o registran contratos individuales y contratos colectivos de trabajo de este tipo de empresas, valiéndose de los tratados sin verificar que tanto los contratos como los tratados mismos pueden ser violatorios del Artículo 123 Constitucional y de la propia Ley Federal del Trabajo.

No obstante que la misma Ley laboral señala el porcentaje que deben emplear de extranjeros en las empresas, que relativamente es muy bajo en comparación con el de mexicanos y de acuerdo con los razonamientos arriba apuntados de la posible comisión de ilícitos en los casos señalados, la figura del inspector del trabajo cobra especial relevancia, ya que siendo él el encargado de vigilar que se cumplan las normas de trabajo, cabría la posibilidad de ser él el encargado, en su caso, de denunciar ante el Ministerio Público al patrón, por emplear mayor número de extranjeros, o a las mismas

autoridades por dar validez a contratos colectivos o individuales o contratos sencillamente fantasmas o inexistentes. Es decir, sería cuestión de incluir dentro de sus deberes y obligaciones la de denunciar ante la Re--presentación social a quienes hayan incurrido en ilicitudes o violaciones a la Ley Federal del Trabajo.

No podríamos ser muy prolijos en este aspecto económico internacional, porque ello ameritaría un estudio social que no es propiamente la materia de nuestra te--sis.

Solamente hemos apuntado la producción de iliciti--tos penales dentro de la jurisdicción laboral o con mo--tivo de violaciones a la Ley de la materia; la necesi--dad de la representación del Ministerio Público Federal o Local en su caso, en las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las bases legales en que se puede apoyar esta intervención de la Procuraduría General de la República que, como ya dijimos, sería tema de debates legislati--vos para establecer su multicitada intervención o de --adecuaciones reglamentarias en su oportunidad, a la Ley Orgánica del Ministerio Público Federal contenida den--tro de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.

C A P I T U L O V
EL PERIODO DE LA HUELGA
PROPICIA O NO FRAUDES

- 1.1 La Ley Federal del Trabajo de 1931
 - 1.2 La Ley Federal del Trabajo de 1970
 - 1.3 La Ley Federal del Trabajo vigente
-
- 2.1 La prolongación del periodo de la prehuelga por acuerdo entre las partes y por acuerdo en la Junta

C A P Í T U L O V
EL PERIODO DE LA PREHUELGA PROPICIA O NO FRAUDES

Es necesario hacer notar que en la legislación -- inicial de 1931, el período de conciliación en la huelga era tan amplio, por carencia de normatividad, que la prehuelga, o sea, la conciliación, se podía prorrogar -- al antojo de las partes y como quiera que el estado de la prehuelga coloca prácticamente en suspensión de pa-- gos a la negociación emplazada, ello daba lugar a la -- connivencia de las mismas partes para la prolongación -- de tal suspensión, en perjuicio de terceros y más fre-- cuentemente en perjuicio del fisco y de instituciones -- descentralizadas como el IMSS, produciéndose con ello -- verdaderos ilícitos incontables y muy difícilmente com-- probables.

En la actualidad y habiendo reflexionado el legislador sobre esta temática o irregularidad apuntada, se introduce el Artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo que previene a la conciliación en la prehuelga en una -- audiencia que ésta solo podrá diferirse a petición de -- los trabajadores por una sola vez.

Sin embargo, como esta novedad legislativa, resull

ta un tanto ambigua o abstracta porque habla del diferimiento de la audiencia de conciliación a petición de --
los trabajadores y por una sola vez, sucede que en la -
práctica, cuando la petición es de las autoridades laborales para tal diferimiento y por varias veces, con ---
ello continúa latente la posibilidad de la comisión de
fraudes bien disimulados y casi incontrolables.

El Dr. Alberto Trueba Urbina, en su exposición --
respecto de la huelga, señala que tiene antecedentes --
históricos muy remotos en Egipto, Roma y en Grecia, pero se presenta como un hecho social hasta el Siglo XIX,
e indica también que la huelga es un fenómeno moderno -
originado en el régimen económico capitalista que él --
llama libertad industrial. Este concepto del Dr. Trueba Urbina nos parece históricamente lógico, ya que no -
podía existir la huelga como hecho ni como derecho en -
sistemas donde no existían clases económicas que únicamente del capitalismo moderno. (55)

También los mismos conceptos del autor señalado -
nos hacen pensar en viejas controversias que casi podríamos llamar "bizantinas", sobre si la huelga es un hecho social que deriva de la lucha de clases o es un derecho

(55) Dr. Alberto Trueba Urbina; Tratado teórico práctico del
Derecho Procesal del Trabajo; Edit. Porrúa; p. 482,492
México

recho; lo segundo, que ya en otra ocasión habíamos indicado, viene a raíz de la inclusión de la huelga en un texto constitucional y en una ley federal reglamentaria de dicho texto, es decir, el Artículo 123 de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, la característica-formal de ser un hecho jurídico, por imperio de la ley, hecho que da cabida a la lucha de clases, aunque regula da jurídicamente.

Por tanto, la añeja polémica sobre si la huelga - es un hecho o un derecho, se traduce en que es un hecho reconocido y regulado jurídicamente. Esto nos parece - un contrasentido que nos llevaría a las clases teóricas del Derecho, en materia de definición del hecho jurídico y del acto jurídico.

Las también añejas tesis civilistas acerca de la distinción mencionada, en síntesis llegan a la conclusión de que hay hechos que pueden convertirse en actos - jurídicos, porque producen efectos de derecho y, respecto de la licitud o ilicitud del hecho jurídico huelga, - queda enmarcada dentro de la ley reglamentaria, la Ley Federal del Trabajo, en los Artículos del 920 al 938, - que vienen a definir en dos clasificaciones de la huelga misma: La huelga legalmente existente o inexistente

y la huelga lícita o ilícita, siendo la primera, la legalmente existente, como también ya lo habíamos indicado, la que reúne los requisitos formales que previene la ley, como son el pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, dentro de determinados plazos y notificado por las autoridades laborales, resultando inexistentes, es decir, que no producen efectos jurídicos, -- cuando no se reúnen esos requisitos formales y, respecto de la ilicitud de la huelga, solo cabe el concepto -- cuando el hecho mismo produce efectos que en alguna forma caen dentro del Derecho Penal.

Precisamente es la temática de nuestra tesis: Que se producen huelgas, unas fraudulentas y otras subversivas, temática a la cual nos hemos venido refiriendo en el transcurso del desarrollo del presente trabajo.

A continuación señalaremos la evolución que ha tenido el emplazamiento dentro de las tres leyes del trabajo en nuestro país, así como también destacaremos los preceptos que lo han regulado a través de estos tres períodos hasta llegar a clarificar su situación actual.

1.1 La Ley Federal del Trabajo de 1931

"Artículo 265.- Antes de declararse la huelga se deberán cumplir los siguientes requisitos:

I. Los trabajadores dirigirán al patrón un escrito en que formulen sus peticiones, anuncien el propósito de ir a la huelga y expresen concretamente el objeto de la última, citando la Fracción del Artículo 260 en que estuviese comprendida. El aviso deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo; pero el plazo no será menor de diez días cuando se trate de servicios públicos. El plazo se contará desde el momento en que el patrón haya sido notificado.

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

II. El escrito de peticiones a que se refiere la Fracción anterior, será presentada a la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompañándolo de una copia que el Presidente de dicha Junta hará llegar al patrón bajo -

su más estrecha responsabilidad, el mismo día en que la reciba. El patrón o sus representantes, también por -- conducto de la Junta de Conciliación, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, contestarán por escrito a las peticiones de los obreros.

Cuando el centro de trabajo, empresa o negocia--- ción no esté ubicado en el lugar en que dicha Junta radique, podrán los obreros entregar su escrito a la autoridad política de mayor jerarquía en el respectivo lugar. La autoridad que en cualquiera de los dos casos anteriores reciba el pliego de peticiones, bajo su más estrecha responsabilidad, el mismo día lo hará llegar al patrón y después de dar vista a los trabajadores de la contestación, tan pronto como la reciba o si el patrón no contestare en el término de cuarenta y ocho horas, por la vía más rápida remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje".

Como podrá verse de la transcripción anterior, la característica esencial era que el emplazamiento en esta primera ley no era requerido por la Junta, sino el mismo sindicato era el que emplazaba. Es decir, no se requería de la intervención de los tribunales laborales para emplazar a huelga (en este caso con funciones admi

ministrativas).

1.2 La Ley Federal del Trabajo de 1970

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

I. Se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma;

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto en que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

III. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y --

con diez cuando se trate de servicios públicos. El término se contará desde el día y hora en que el patrón -- quede notificado.

"Artículo 453.- El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la Fracción II del Artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo.

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

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

Cabe destacar que no fué hasta la Ley de 1970, -- cuando se exigió como imperativa necesidad jurídica que

los emplazamientos huelguísticos se tendrían que notificar por conducto de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. No obstante lo anterior, la característica esencial consistía en que se podía prorrogar indefinidamente. Lo anterior resulta lógico, porque se producían --- huelgas en gran cantidad, que muchas veces ni siquiera--- llevándose a efecto, constituían una auténtica extor--- sión de los sindicatos a las empresas.

1.3 La Ley Federal del Trabajo vigente

"Artículo 921.- El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la Fracción II del Artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

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

"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;

II. Créditos derivados de 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 ca-

so, las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las Fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

Es pertinente hacer notar que el mecanismo legal de la conciliación en la primera Ley Federal del Trabajo de 1931, era inoperante, sencillamente porque raramente intervenían directamente las partes, es decir, se tenía señalada una audiencia específica en el Artículo 512, donde se reglamentaba la exposición de las pretensiones de las partes y si no había un entendimiento, la Junta procuraba averirlas proponiendo una solución basada en "la justicia y equidad".

Así mismo, como la incomparecencia no causaba perjuicios, esa reglamentación resultaba inútil, incluso la demandada podía no concurrir y la Junta debía señalar nueva fecha y hora para la audiencia de demanda y excepciones, ocasionando con ello un retraso innecesario en el procedimiento.

Posteriormente, ya la Ley de 1970, regulaba la conciliación con mayor precisión, estableciendo una audiencia de conciliación, demanda y excepciones, conforme al Artículo 753, donde la Junta estaba facultada pa

ra proponer una solución al conflicto haciendo ver a -- las partes la justicia y equidad de la misma, esto es -- la "mediación"; con la modalidad de que si no llegaba a un convenio, se pasaba al periodo de demanda y excepciones; pero si ninguna de las partes había concurrido a la audiencia, se archivaba el expediente hasta nueva promoción según el Artículo 756.

Actualmente, con la reforma hecha al 876, se tien de sencillamente a revivir la conciliación, devolviéndole el sentido originario que los constituyentes de --- 1917 le asignaron a las Juntas, considerándolas primero de Conciliación y después de Arbitraje. Sin embargo, - en la Ley de 1931 y en la Ley de 1970, la conciliación -- fué letra muerta.

2.1 La prolongación del período de la prehuelga -- por acuerdo entre las partes y por acuerdo -- de la Junta.

Podemos decir lo siguiente en relación al emplazamiento. La característica esencial es que la prehuelga se puede prorrogar por una sola vez, por acuerdo entre las partes y por acuerdo con la Junta, indefinidamente, existe un vacío en la propia Ley laboral, que origina -- que el estado de la prehuelga se prorrogue indefinida--

mente, constituyéndose así verdaderos fraudes o actos - jurídicos simulados, en virtud de que este acto jurídico típicamente simulado, adquiere las características - de fraude cuando es con el fin de engañar a terceras -- personas, o sea, cuando de acuerdo con la Fracción X -- del Artículo 387 del Código Penal, "es, en perjuicio de otro o para obtener cualquier beneficio indebido". Caso distinto sería el de los emplazamientos simulados -- que dejarían de ser fraudes cuando no tuvieran como ob- jetivo el ser una protección en contra de legítimos in- tereses que han obtenido un laudo a su favor y en con- tra de la empresa que al obtener y prorrogar los empla- zamientos, también obtiene "protección legal" para no - dar cumplimiento a ese laudo. Expuesto en otra forma, - los emplazamientos simulados dejarían de ser fraudes -- cuando únicamente la emplazante emplazara por el simple hecho de emplazar, o bien, los emplazamientos obedecie- ran a un auténtico conflicto laboral. (56)

Esto es, poco más o menos la evolución de los pre- ceptos que regulan la forma de emplazar en las tres le- yes del trabajo, desde la primera ley de 1931, en que - no se requería de la intervención de los Tribunales la- borales para emplazar a huelga, hasta la actualidad, en que no solo se requiere del emplazamiento por conducto-

(56) Lic. Guillermo Durantes Leal; "La Ley Federal del Trabajo, propicia fraudes" (Art. 453); p. 57; Edit. Latinoamericana México; 1978

de las autoridades, sino que únicamente se da entrada a los pliegos de peticiones con emplazamientos de huelga, cuando son suscritos por sindicatos legalmente registrados o que tengan celebrado contrato colectivo de trabajo.

Es más: El Lic. José Luis Duarte Martínez, en -- una conferencia sustentada ante la Sociedad Mexicana de Geografía y Estadística, que intituló "Seguridad Jurídica y Seguridad Social", en el año de 1976 y en materia de huelga, nos dice: (57)

"El Artículo 123 de la Constitución de la República, tuvo su origen parlamentario en una polémica del -- Constituyente de Querétaro, entre el grupo conservador- (por supuesto dentro de la misma revolución, encabezado fundamentalmente por Don Luis Manuel Rojas, José Natividad Macías y otros y el grupo extremista integrado como ya también lo habíamos dicho, por los diputados, como el Gral. Francisco J. Múgica, Heriberto Jara y Victoria; los antecedentes históricos de incluir un mejor precepto constitucional que garantizara la protección a la clase laborante, como la económicamente débil frente al capital, se encuentran en las legislaciones pre-cons

(57) Publicación Gaceta de la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo; México; 1976

tituyentes).

"La realidad social, sin embargo, fué la siguiente: El sector revolucionario de tipo socialista, fué - el campesinado mexicano, muy especialmente a virtud del movimiento zapatista y con la intervención teórica de - los ideólogos del zapatismo, Ricardo Flores Magón y el - Profesor Montaño. La lucha de clases específicamente - obrera, si bien tiene trascendencia en la época revolucionaria pre-constitucional, no podía tener la relevancia de la lucha campesina, por una simple razón consistente en que el país, en aquellas épocas, no se encontraba industrializado y su economía era casi exclusivamente agrícola, los movimientos mineros de Cananea y Textiles en Río Blanco, de indiscutibles perfiles heroicos en la lucha social, fueron, por las características y - las razones económicas apuntadas, simples balbuceos de la tendencia a la socialización de la riqueza nacional.

"Lo anterior nos hace pensar en dos posibilidades respecto del Artículo 123 Constitucional: Que teóricamente fué inspirado por gente avezada en el estudio de la táctica de lucha de clases con perfiles marxistas o que fué preparado hábilmente como una táctica burguesa - muy sutil con el objeto de consagrar jurídicamente, en

un textoconstitucional, la lucha de clases y de regular la y evitarla en sus dimensiones auténticas, mediante el control gubernamental, a través de las Juntas de Conciliación y Arbitraje , con las consecuencias lógicas derivadas de nuestra realidad presidencialista.

"Con posterioridad y por razones justificadas, en una actitud defensiva de nuestra nacionalidad, el movimiento obrero fué centralizado en organismos sindicales verticales, fácilmente manipulables por los gobiernos - en turno, de tal manera que si bien podrían constituir instrumentos eficaces para consolidar la Revolución Mexicana frente a la continua agresión de intereses ajenos a nuestra evolución político-social, no dejaron de ser objeto de las maniobras consabidas que desvirtúan sus auténticas finalidades.

"El Estado Mexicano ha sentido y ha hecho sentir una conflictiva que trasciende a los valores ético-sociales y ético-políticos, ya que a pesar de su normatividad jurídica laboral, que es notoriamente avanzada, muy especialmente en proporción a la configuración o consolidación de su política interna, no habiendo duda de -- que en ocasiones, cada día más frecuentes y alarmantes, las autoridades encargadas de la interpretación o de la

apreciación de las leyes laborales si se deciden por -- ajustarse estrictamente a la letra de la ley, vuneran intereses creados y comprometidos o comprometedores desde el punto de vista económico y originan con -- ello una situación deficitaria en la integridad instity cional y en la evolución de nuestra nacionalidad, si -- por el contrario, se desentienden del texto del espiritu legislativos, con ello provocan un decaimientto cívico popular que con el tiempo puede constituir -- una desintegración de nuestra nacionalidad por la caren cía de credibilidad en nuestras mismas instituciones".

Lo anteriormente transcrito fué hecho de propósi to para significar que nuestras instituciones jurídicas laborales son, al igual que nuestra economía, mixtas, -- equilibradas o equilibrantes. No creo tan seriamente en lo que piensa la mayoría de los autores que hasta ahora llevo mencionados, que el Artículo 123 Constitucional y con él la regulación del derecho de huelga, sean mañas, dentro de la misma lucha de clases y, por otra parte, - del capital para hacer ineficaz la misma lucha de cla-- ses, sino que nuestro modo de ser nacional obliga al le gislador y a las autoridades administrativas o jurisdic cionales, a dar con la mano izquierda, digamos, a los - trabajadores, armas para defenderse de la explotación y

con la mano derecha restarle fuerza a esas mismas armas; pero todo ello con la idea de establecer un equilibrio dentro de una misma realidad nacional que, quiérase o no, está incluida en un régimen económico capitalista y tiene que respetar tanto a instituciones progresistas, aunque no socialistas, como instituciones dentro del capital privado nacional o extranjero, porque de lo contrario, se dejaría de cumplir con el principio de equidad y nos conduciría a resultados peligrosos dentro de la verdad económica internacional.

Aunque como bien dice el Ilustre Don Guillermo -- Prieto: "La primera aparición del capital entre nosotros fué en figura de látigo y de hierro candente, para rajar la piel y marcar la frente del esclavo". (58)

(58) Guillermo Prieto; Lecciones Elementales de Economía Política p. 94; México; 1876

C A P I T U L O VI
EL SEÑALAMIENTO ABSTRACTO DEL
DESEQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA
PRODUCCION PODRIA CONSTITUIR UNA
FIGURA DELICTIVA

C A P I T U L O VI

EL SEÑALAMIENTO ABSTRACTO DEL DESEQUILIBRIO ENTRE
 LOS FACTORES DE LA PRODUCCION, PODRIA
 CONSTITUIR UNA FIGURA DELICTIVA

Hasta ahora nos hemos referido a los requisitos de forma para un estallamiento huelguístico, pero existen también requisitos de fondo que son los objetivos de la huelga. En realidad, conforme al Artículo 444 de la vigente Ley Federal del Trabajo, es huelga legalmente existente la que satisface los requisitos de forma y la que persigue los objetivos de fondo y es huelga ilícita aquella que se produce con ejecución de actos violentos contra las propiedades y la que se produce en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno. (59)

(59) Es interesante destacar la penetrante observación de Heriberto Jara, el gran constituyente que tanta influencia tuvo en la formulación de los principios que cristalizaron en el Artículo 123 Constitucional, quien dió las ideas para configurar la huelga ilícita mediante los actos violentos de la mayoría de los huelguistas.

Heriberto Jara advirtió los riesgos que implicaría el hecho de que se infiltraran entre los huelguistas, agitadores --- irresponsables o intencionales y, siendo un grupo minoritario, hicieran abortar un movimiento de huelga, orillándolo al campo de la ilicitud. Por eso previó y su criterio fué adoptado, que tendrían que ser actos violentos realizados por la mayoría de los huelguistas para que la huelga pudiera calificarse de esta manera como una huelga ilícita.

Sin embargo, la ley también contempla, en su artículo 446 a la huelga justificada que la define como aquella cuyos motivos son imputables al patrón y obviamente-injustificada sería aquella huelga cuyos motivos son imputables a los trabajadores.

Tenemos en consecuencia, tres tipo de huelgas: Las legalmente existentes o legalmente inexistentes que serán estas últimas las que no cumplan los requisitos de forma; las lícitas que serán las que cumpliendo los requisitos de forma, también cumplen con los requisitos de fondo y, desde luego, a contrario sensu, las ilícitas serán exclusivamente aquellas que no cumplen los requisitos de fondo, o sea, los objetivos legales de la huelga y, por último, las huelgas justificadas, según los motivos de imputabilidad de la huelga a los patrones o a los trabajadores.

Ahora bien, dentro de los requisitos de fondo, están los señalados por el Artículo 450: I) Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; II) Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia; III) Obtener de los pa

trones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de vigencia; IV) Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; V) Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; VI) Apoyar una huelga que tenga por objeto algunos de los anteriormente señalados; y VII) Exigir la revisión de los salarios contractuales.

La huelga que no reúne los objetivos señalados o que no cumple con los requisitos formales establecidos en los Artículos del 920 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo y que en resumen consisten en la presentación del pliego petitorio y en el modo de hacerlo y en la asistencia adecuada a la conciliación, en estos últimos casos también son legalmente inexistentes.

Pero volviendo a repetir lo que ya en otros párrafos hemos apuntado, la evolución de la huelga en el derecho mexicano tiene los siguientes rasgos distintivos: -- Primero, no se requería la intervención de las autoridades para emplazar a huelga, después ya en la Ley de 1970, se establece tal requisito y en la legislación actual no solo se prevé dicho requisito, sino que fueron aumenta-

dos los objetivos de la huelga.

En efecto, en la legislación inicial de 1931, los requisitos de fondo no eran más que tres, los señalados por los Artículos 260 y 264, o sea los objetivos de la huelga y la forma de emplazar. Los primeros eran: Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción o bien exigir la celebración del contrato colectivo de trabajo o su revisión y el tercero era la huelga por solidaridad, desde luego sin cometer ilícitudes.

Actualmente, como hemos visto en párrafos anteriores, los requisitos de fondo son siete, los que ya también hemos mencionado.

Cabe señalar, dentro de nuestra temática general, que resulta obvio que al haber más requisitos de fondo o que sin haber mayor número de ellos, aumente consecuentemente la normatividad del derecho de huelga y se hace menos frecuente la comisión de delitos o de ilicitud en general.

Por el contrario, al aumentar los requisitos de forma, se da lugar a la comisión de ilícitos con mayor

frecuencia.

En cuanto a la posibilidad de producción de ilícitos, respecto de los requisitos de fondo de la huelga, - hay una por lo menos evidente y que forma parte de nuestra temática fundamental: La huelga que se vuelve subversiva y en algunos casos atentatoria contra la economía de la Nación, cuando ésta se encuentra, como actualmente ocurre, en estado de crisis y se señala como objetivo de la huelga abstractamente, el logro del equilibrio de los factores de la producción y las autoridades-jurisdiccionales del trabajo declaran que este único señalamiento hace legalmente existente a la huelga y ésta resulta imputable al patrón.

En otras palabras, tal señalamiento puede originar y nos conlleva aspectos delictivos, cuando se invoca como objetivo de la huelga misma, exclusivamente y en -- abstracto, "el equilibrio entre los factores de la producción", sin señalar en qué consiste tal desequilibrio o quienes lo provocan, es decir, cuando no se señala específicamente factores concretos de la producción, - empresa y trabajadores.

Dentro del contexto inmediato anterior y en los ú

timos tiempos en que es evidente la crisis económica por la que atraviesa nuestro país, han sido muchos los casos de emplazamientos a huelga con las características antes descritas. Es decir, con la mención exclusiva y abstracta del objetivo de la huelga para lograr el equilibrio - entre los factores de la producción, haciendo derivar el desequilibrio únicamente en la mala situación del país y sin indicar dicho desequilibrio en la fuente de trabajo afectada por la huelga. Esta actitud resulta a todas luces peligrosa y en ocasiones con ciertos visos de subversión, tal es el caso de partidos políticos que se aprovechan de los conflictos económicos del país, para emplazar a huelga indiscriminadamente a las empresas del país, mediante sindicatos que ellos mismos controlan.

Como ejemplo, llamó poderosamente mi atención una huelga estallada en la negociación "Productos Rogil", -- S.A. que fué calificada por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D. F., como huelga legalmente existente e imputable a la empresa y en que increíblemente - la Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ratificó la mencionada calificación de la Junta, - sosteniendo el criterio de imputabilidad en contra de la negociación por la evidencia de la crisis económica del país. (60)

(60) Amparo directo.- 6283/83; Productos Rogil, S.A. -- 24 de mayo de 1984; 5 votos; Ponente: David Franco Rodríguez; Secretario: Fernando López Murillo

Es pertinente hacer mención del criterio que la -- Cuarta Sala de la H. Suprema Corte de Justicia de la Na ción, ha sustentado en relación al "desequilibrio entre- los factores de la producción" y que para un mejor enten dimiento de dicha Fracción I y su aplicación en materia- de huelga, a continuación se señala:

"HUELGA, DESEQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA -- PRODUCCION, DERIVADO DEL AUMENTO DEL COSTO DE LA VIDA CO MO CAUSAL DE. ---- Por lo que hace a los conceptos de - violación en los que sostiene la empresa amparista "que- la desigualdad económica que pudiera producir un desequí librio entre los factores de la producción, necesariamen te tiene que referirse a hechos económicos internos de la empresa" y no en el hecho en que la parte huelguista pre tende fundar la justificación de la huelga, o sea, en la devaluación de la moneda nacional, la cual era factor -- ajeno a la relación laboral y que por ello no le era im- putable; al respecto debe decirse que existe inexacti-- tud en tal argumentación. La Constitución, al referirse a las huelgas, determina que proceden cuando tengan por- objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la- producción armonizando los derechos del trabajo con los- del capital, lo cual es una declaración general que se - encuentra reproducida y reglamentada por la Ley Federal-

del Trabajo. El Artículo 450 de la Ley de la Materia, - en su Fracción I, reproduce lo contenido en la Constitución y en las Fracciones siguientes del propio precepto, se señalan las diversas formas por las cuales se llega a obtener el equilibrio entre los diversos factores de la producción. En el Título Séptimo, Capítulo VI, Artículo 426, se reconoce el derecho a los Sindicatos de trabajadores o a los patrones para solicitar de las Juntas de Conciliación y Arbitraje las modificaciones de las condiciones de trabajo, cuando existan circunstancias económicas que lo justifique, lo que indica que dentro de las relaciones laborales se dan circunstancias internas o externas que alteran el equilibrio dentro de los factores de la producción y a ello concretamente se refiere la Fracción II del propio precepto, que expresamente señala que el aumento del costo de la vida origina un desequilibrio entre el capital y el trabajo.

Amparo directo 6283/83.- Productos Rogil, S.A. -- 24 de mayo de 1984; 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez; - Secretario: Fernando López Murillo.

Precedentes:

Amparo directo 8978/83.- Marver de México, S.A. -- 15 de agosto de 1984; 5 votos.- Ponente: David Franco Rodríguez; - Secretaria: María del Rosario Mota Cienfuegos.

Amparo directo 9578/83.- Manufactureras Althor, S.A. -- 30 de abril de 1984; 5 votos.- Ponente: María Cristina Salmorán de Tamayo; Secretario: J. Tomás Garrido Muñoz.

Informe rendido a la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación por su Presidente el Sr. Lic. Jorge Iñarritu y Ramírez de Aguilar, al terminar el año de 1984.- Segunda Parte, Cuarta Sala; Pág. 41; - Tesis 45; Huelga; Pág. 42; Amparos

En el amparo solicitado por Productos Rogil, S.A., fueron expuestos "conceptos de violación" que vale la pena transcribir:

CONSIDERACIONES JURIDICAS Y CONCEPTOS DE VIOLACION

"A.- El Artículo 937 de la Ley Federal del Trabajo en vigor, previene que "si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso". En la situación que nos ocupa, el conflicto fué sometido por los trabajadores a la decisión de la Junta, al hacer la demanda de imputabilidad de la huelga y desde ese momento, se sujetaron las partes a la resolución que pronunciara el tribunal considerado como autoridad responsable. Sin embargo, el procedimiento que se siguió fué tramitado como un conflicto "colectivo de naturaleza económica", como lo previene el citado Artículo 937 y resulta obvio que ese debió haber sido el trámite, ya que el único objetivo de huelga señalado por el Sindicato huelguista, fué el que se refiere al desequilibrio entre los factores de la producción, lo que obligaba al mismo Sindicato a determinar en qué con-

siste ese desequilibrio entre los factores de la producción, EMPRESA y TRABAJADORES y, por ende, lo debió haber acreditado haciendo valer, por ejemplo, entre otras situaciones, la disparidad entre las utilidades empresariales y los salarios de los mismos trabajadores. El señalamiento, in abstracto, del desequilibrio entre los factores de la producción, no justifica, de ninguna manera a la huelga misma; en otras palabras, LA HUELGA RESULTA INJUSTIFICADA PORQUE EL MOTIVO DE ELLA NO FUE CONCRETO, NI EL PROCEDIMIENTO FUE ADECUADO. Por tanto, la autoridad responsable en estas dos formas expuestas, violó el multicitado Artículo 937 de la Ley y con ello vulneró en perjuicio de mi representada la garantía consagrada en el Artículo 14 Constitucional, llamada "de la exacta aplicación de la Ley" y la garantía contenida en el Artículo 16 de la misma Constitución de la República que previene que nadie puede ser molestado sin mandato de autoridad justificado legalmente.

"B.- Es más, nuevamente la responsable vuelve a violar el Artículo 937 y con ello las garantías mencionadas en el apartado inmediato anterior, supuesto que para el ejercicio de la acción, el sindicato huelguista no solo debió haber acompañado a la demanda los documentos probatorios respectivos (véase ejecutoria con motivo del

amparo de United Sugar Company, S.A., que aparece en el Semanario Judicial de la Federación, Tomo XXX, Página -- 2162).

"C.- El Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, previene imperativamente que la huelga deberá tener por objeto: I.- Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, naturalmente y en perfecta lógica jurídica, se refiere al desequilibrio entre -- las partes en conflicto y, en cambio, el planteamiento -- hecho por el sindicato huelguista, menciona el supuesto desequilibrio como consecuencia de factores económicos -- ajenos a las partes, mencionando concretamente la crisis económica del país y las diversas devaluaciones de la moneda nacional que devalúan el salario mismo. No podría considerarse una interpretación en este sentido último, -- como objetivo de huelga, porque ello más bien que un conflicto entre una empresa y un sindicato, arrastraría a -- una revolución dentro del país y no a la huelga. La H. -- Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sostenido la tesis (véase apéndice de Jurisprudencia en Semanario Judicial de la Federación, de 1955.- Volumen II, Tesis -- 521, Páginas de la 979 a la 981) de que "para establecer la imputabilidad de la huelga y mediante ésta, el --

umento de los salarios, debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como a la actitud fundada o infundada de la parte patronal, al negarse a aceptar las demandas de los trabajadores -- huelguistas (si los trabajadores) no produjeron durante el procedimiento, los elementos bastantes no puede decirse que los motivos de la huelga sean imputables a dicho patrono" ¿Cómo es posible, de acuerdo con el más elemental sentido común, acreditar que los motivos de la huelga son imputables al patrón, cuando el sindicato emplazante señaló como objetivo único de la huelga misma un concepto abstracto de desequilibrio entre -- los factores de la producción? No es posible probar lo abstracto; solo es susceptible de ser probado un hecho concreto. Por tales razones nuevamente la autoridad reponsable viola las garantías individuales señaladas en el primer apartado de este Capítulo del presente escrito, al vulnerar los Artículos 450, Fracción I y 451, también Fracción I de la Ley Federal del Trabajo.

"Lo que es más: en apoyo de estos conceptos, cita mos tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación -- (XXX, Página 2162, del Semanario Judicial de la Federa--ción), que previene que "tanto el patrón como el trabajador deben gozar de amplias garantías para no ser víctimas de NOVIMIENTOS TENDENCIOSOS, que no tuvieran por ob-

jeto el equilibrio de los factores de la producción, de ahí que no puede obligarse al patrono a pagar en todo movimiento huelguístico, los salarios caídos, sin atender a la naturaleza intrínseca y fines del movimiento". Resultando claro que si el objetivo señalado para la huelga es tan abstracto y no se refiere a un desequilibrio entre capital y trabajo (empresa afectada y trabajadores huelguistas), sino a situaciones de la economía de la Nación, tendríamos que concluir en que el movimiento fué tendencioso, amén de que resulta hasta peligrosa para la Nación misma alguna tesis tribunalicia, como en el caso del acto que señalamos como reclamado, que tolerara la interpretación genérica del desequilibrio de los factores de la producción, porque sentaría precedentes no solo en perjuicio de la empresa individualmente afectada, sino también de la misma economía del país.

"Fué tan tendenciosa la actitud del sindicato huelguista, que es necesario considerar que la empresa, por una parte nunca dijo no puedo pagar, sino que dijo ya pagué y, por otra parte, hizo un ofrecimiento de un 25% de incremento al salario; así lo reconoce la responsable, de lo que se deduce que si no fué aceptado tal ofrecimiento por una diferencia de 5%, la intención sindical no fué el logro de ningún equilibrio entre los factores-

de la producción, sino que fué abiertamente tendenciosa.

"D.- Todavía más: nuevamente la responsable vulnera las garantías de los Artículos 14 y 16 Constitucionales, al violar los Artículos desde otro ángulo, el 937 y sobre todo en relación al 842 que previene que "los -- laudos deben ser claros, precisos y congruentes con la demanda, contestación y demás pretensiones deducidas en el juicio oportunamente". Y resulta que en el escrito de demanda de imputabilidad, el Sindicato huelguista, en sus puntos petitorios, vuelve a producirse abstractamente cuando en el punto tercero se pide la declaración de imputabilidad de la huelga a la empresa, "en consecuencia satisfaga íntegramente las peticiones del Sindicato". Lo que es peor, la responsable concreta la abstracción sindical y en el resolutivo segundo del laudo que reclamo, condena a mi representada a incremenar el salario de todos y cada uno de los trabajadores en un 30%, es decir, se substituye la autoridad en una de las partes, de lo que resulta la incongruencia del acto reclamado con la litis planteada y por tanto la violación a los preceptos que se indican.

"E.- La responsable vulnera también los Artículos 14 y 16 de la Constitución de la República, toda vez que

con el proveído de fecha 5 de abril del año en curso y - en el cual desechó las confesionales ofrecidas por la -- ahora quejosa, así como la pericial contable que para el efecto de probar la situación económica de la entonces - emplazada, se dice parte demandada, misma que se tuvo -- por desechada también, sin expresar los motivos y fundamentos que tuvo para dicho desechamiento, pues las disposiciones constitucionales antes mencionadas precisan y - exigen que todo acto de autoridad sea motivado y fundado y, en el caso concreto no acontece con lo manifestado, - sino simplemente la responsable las desecha y aún cuando en la confesional desechada se menciona el Artículo 779- de la Ley Federal del Trabajo, no se motiva; razón por la cual se falta a las garantías de seguridad y legalidad; razón por la cual se deja a la quejosa en estado - de indefensión en virtud de no tener los elementos necesarios para combatir en forma legal el acto de la responsable; quedando el acto reclamado dentro del supuesto - jurídico que se menciona en la Fracción III del Artículo 159 de la Ley de Amparo.

"F.- Sin quitar importancia a los conceptos de -- violación antes expuestos, la responsable en términos generales exige al ahora tercero perjudicado de la carga - de la prueba en el juicio laboral, toda vez que toma co

mo hechos ciertos y probados en el juicio correspondiente el desequilibrio entre los factores de la producción en abstracto, pero hace caso omiso a los hechos que se plantearon en la litis en el caso concreto, es decir, no toma los hechos en la forma planteada y probada.

"G.- La responsable viola en perjuicio de la quejosa la garantía de irretroactividad consignada en el Artículo 14 Constitucional, toda vez que, suponiendo sin conceder que la parte actora en el juicio laboral tuviera derecho al pago retroactivo, la recomendación que hizo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicada en el Diario Oficial de fecha 22 de marzo de 1982, no tuvo efectos obligatorios generalizados para todos los patrones, sino que los porcentajes a los aumentos de salarios del 30%, 20% y 10%, solo fueron obligatorios a -- partir del día primero de noviembre de 1982, según Diario Oficial del 28 de octubre del mismo año; razón por la cual si en el laudo que se combate tiene gran fundamento en la recomendación que hizo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que al no ser obligatoria no tiene porque dársele efectos retroactivos al 18 de febrero de 1982 y, en consecuencia, la responsable no puede hacer retroactivo el pago de los salarios caídos a partir de esta última fecha, pues de ser así, se viola lo -

dispuesto por el primer párrafo del Artículo 14 Constitucional, toda vez que estaría dando efecto retroactivo en perjuicio de la ahora quejosa

COROLARIO ACTUAL

COROLARIO ACTUAL (+)

Los últimos deplorables acontecimientos con motivo del sismo catastrófico en la ciudad de México y en otras partes de nuestro país, al mismo tiempo que han evidenciado que estas situaciones de fuerza mayor nacional, repercutan en la Economía y en la Política, subrayadamente trascienden a la legislación y dentro de ésta, a la laboral, al mismo tiempo que a la jurisdicción de los tribunales del trabajo y a situaciones penales o para-penales del Derecho en esta materia.

Estos sucesos con sus repercusiones, acentúan las reflexiones contenidas en nuestra tesis, porque también es indudable que se han dejado al descubierto las maniobras ilícitas de las autoridades administrativas en materia obrera, así como entre otras corrupciones, la de los sindicatos en convivencia con pseudo-patrones amorales o inmorales que han venido funcionando al margen de la Ley.

Circunscribiéndonos a la temática de nuestro estudio, podemos decir que se han presentado dos situaciones fundamentales:

(+) Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española; Corolario, significa: "Proposición que no necesita prueba particular, sino que se deduce fácilmente de lo demostrado antes" Editorial, ESPASA-CALPE, S.A.; p. 448; Madrid.

Por una parte la existencia de sindicatos fantasma y, por ende, de contratos colectivos de trabajo también fantasmagóricos.

La tragedia de las desprotegidas costureras al servicio de falsos industriales o de industrias clandestinas, constituyó un verdadero detonador de las ilicitudes en materia laboral, ilicitudes que francamente pueden -- caer dentro del Código Penal (por falsedad ante autoridades administrativas o por fraude en determinados casos) o bien, ameritan reformas a la Ley Federal del Trabajo - para el establecimiento, en ella misma, de un capítulo - especial de los delitos laborales o de los para-delitos- del trabajo.

Otro aspecto también conlleva a la responsabilidad oficial en que incurren los inspectores del trabajo o -- los actuarios que certifican los requisitos para el registro de los falsos sindicatos y de los no menos falsos contratos colectivos de trabajo que, aparentemente, protegían a trabajadores o trabajadoras, laborantes en la clandestinidad y, obviamente, todo esto también requiere de modificaciones legislativas de no poca importancia.

Aunque no somos afectos al elogio de nuestras auto

ridades, no por ello debemos inhibirnos de cumplir con la obligación cívica de poner de manifiesto cuando actúan oportuna o adecuadamente en casos de emergencia y al respecto hay dos actitudes que llamaron nuestra atención:

Por una parte, las medidas que adoptaron con tónica: "ejecutiva" y drástica, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (no así la Local en el D.F.). La primera tomando medidas procedimentales y acuerdos dirigidos a la segunda y ésta, suspendiendo solamente por uno o dos días los procedimientos laborales, para reanudarlos de inmediato, dando facilidades para la reposición de expedientes extraviados en el catastrófico maremágnum, así como, igualmente de inmediato, obtener un local si bien no satisfactorio por lo menos emergentemente útil, para la ubicación del Tribunal Federal laboral. Otra de las actitudes de Secretaría y Junta, de contenido profundamente humano, fué la absorción de la problemática laboral de las costureras, posible, aunque justificadamente, con invasión de jurisdicción y competencia tribunales, ya que el asunto originalmente debió haber caído o haberse radicado en la Junta Local de Conciliación y Arbitraje del D.F.; sin embargo, fué la Federal la que

acogió, además de que, siguiendo los lineamientos del Secretario del Trabajo, fué aconsejada la formación de Cooperativas de este tipo de trabajadores, sin detrimento - de los principios básicos de la Ley Federal del Trabajo.

El segundo aspecto que ha movido nuestro espíritu, para connotarlo, en este país en el que inexplicablemente los proyectos de ley o de reformas legislativas solo-proviene del Ejecutivo en menosprecio de los otros poderes y de la ciudadanía, La Cámara de Senadores bajo la - sesuda intervención de los legisladores Manuel Villafuerte Mijangos, Raúl Salinas Lozano, Mariano Palacios Alcocer, Andrés Valdivia Aquilera y Alfonso Garzón Santibanes, muy especialmente el primero (a nuestro entender -- por ser profundo conocedor del Derecho del Trabajo y de las bondades y vicios de este), está propiciando la iniciativa de Ley Federal de Organismos Cooperativos, desde Agosto de 1983 (mucho antes de la catástrofe) y que ahora cobra inusitada actualidad.

Seguidamente nos vamos a referir a las características de esta iniciativa, del nunca suficientemente elogiable Senador de la República Villafuerte Mijangos.

Como dijimos con anterioridad, desde 1983 el señor

Senador de la República, Lic. Manuel Villafuerte Mijangos, ha estado tratando de propiciar la Ley Federal de Organismos Cooperativos, propiciamiento que cobra especial relevancia en los momentos actuales en que con motivo del sismo del 19 de septiembre de 1985 y en relación con las condiciones inhumanas de trabajo de las costureras, las autoridades laborales descubrieron el "hilo negro", por cierto muy negro, color en el que se encuentran muchos de los trabajadores del país.

No creemos que resulte ocioso transcribir algunos párrafos de la mencionada iniciativa de ley, muy especialmente de la exposición de motivos:

M O T I V O S

"México, al igual que otros países, tiene la urgente necesidad de elevar con urgencia la producción de bienes, especialmente, aquellos que el ser humano requiere para satisfacer sus necesidades vitales, porque, la principal preocupación de todo país, ha de ser la de asegurar la subsistencia del pueblo y hacia este supremo objetivo, han de encaminarse sus más grandes esfuerzos. Un país, solo alcanza y conserva su cabal independencia, cuando produce, en forma suficiente, la alimentación há-

sica de su pueblo; su dependencia de otros países, estará en razón directa de la cantidad de alimentos básicos- que necesite le sean proporcionados. Todas las demás ne cesidades, aunque sea importante su satisfacción, ésta - no es vital; mientras un pueblo produzca lo necesario- para subsistir, estará en condiciones de enfrentarse a - cualquier situación y de superar cualquier crisis, con - patriotismo, reciedumbre y dignidad, nada de esto es po sible pedir, a un pueblo al que no se le ha preparado pa ra producir lo que necesita para subsistir; a un pueblo con hambre.

Satisfechas las necesidades vitales, se justifica dedicar esfuerzos a producir bienes y servicios para sa tisfacer las demás necesidades jerarquizadas, en razón- de su influencia para la vida, hasta llegar a satisfa-- cer aquellas de las que se puede prescindir sin que se afecte el ser humano; las que nos dan satisfacciones,- pero podemos vivir sin satisfacerlas.

Indisolublemente unido a la producción, se encuen tra el trabajo, pues aquella, es el resultado de este;- para mayor producción, se requiere mayor fuerza de tra- bajo y a mayor fuerza de trabajo corresponde, normalmen te, mayor producción, de tal manera que el desempleo eg

tá en relación directa a la baja producción, elevando ésta, se reduce el desempleo, lo que quiere decir que la solución de uno de dichos problemas, trae como consecuencia la solución de otro.

El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su primer párrafo, establece: "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" y el Artículo 73 de la misma Constitución, establece que el Congreso de la Unión tiene facultad ... XXIX-E, para expedir leyes para la programación, promoción, concertación y ejecución de acciones de orden económico, especialmente, las referentes al abasto y otras que tengan como fin la producción suficiente y oportuna de bienes y servicios, social y nacionalmente necesarios"

Es incuestionable que una forma de organización social para el trabajo, es la cooperativa de producción de bienes y servicios así como que, mediante ella, es posible satisfacer en parte el derecho al trabajo y ejercer la facultad de promover la producción suficiente y oportuna de bienes y servicios para dar satisfacción a las necesidades sociales, debida y adecuadamente jerar-

quizadas.

Seguramente así lo contempló el Sr. Lic. MIGUEL DE LA MADRID HURTADO, Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, en el Plan Nacional de Desarrollo, pues en el capítulo relativo a la política social, sostiene que se fomentará la organización de cooperativas; pero como bien dice, combatiendo la simulación, pues a través de esta forma de organización social para el trabajo y para el consumo, es posible reducir el desempleo, elevar la producción de bienes y servicios y combatir el alto costo de la vida, suprimiendo, por una parte, la plusvalía y, por la otra, a los intermediarios, propósitos que animan al Gobierno de la República en la lucha emprendida en favor de las clases populares, especialmente la que está formada por los obreros y los campesinos.

Es indudable que la Ley General de Sociedades Cooperativas, promulgada el 11 de enero de 1938 y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 15 de febrero del mismo año, que se encuentra en vigor, constituyó un avance en el movimiento cooperativo nacional e indudablemente lo impulsó en su desarrollo, pero la realidad social ha cambiado con ella, nuestras estructuras económicas, de tal manera, que esa ley ya no responde a la realidad actual; a nuestras actuales condiciones económi-

cas. Por otra parte, algunas disposiciones de la ley en vigor, dieron margen a que fueran surgiendo vicios en el sistema cooperativo, llegando al grado de desnaturalizar a las cooperativas de producción, convirtiéndolas en sociedades de inversión de capital, como las sociedades -- mercantiles, a tal grado que muchas tienen esta naturaleza aunque desde el aspecto formal, sean cooperativas.

Es necesario, pues una nueva ley que responda a -- las condiciones económicas actuales de nuestro país, que, desmembrando el derecho cooperativo del derecho privado, lo declare de orden público y de interés social, colocán dolo al lado del Derecho del Trabajo, del Derecho Agrario; que facilite la formación de cooperativas, en vez de frenarla con trámites burocráticos; que elimine y -- cierre la puerta a la especulación mercantil en las cooperativas; que fomente el cooperativismo, a base de educación y financiamiento que, en fin, dé un extraordinario impulso al cooperativismo, como forma de producción de la fuerza de trabajo organizada y de reducción del -- gasto, en la economía popular.

Sería conveniente, cosa que resultaría materia de otro estudio, que en el futuro nos proponemos realizar, -- que los especialistas y particularmente, los autores de

la multicitada iniciativa, hicieran especial hincapié en la compatibilidad, incompatibilidad o mixtura entre la - figura jurídica de los Sindicatos y de las Cooperativas.

En la página 232 de la Ley Federal del Trabajo, comentada por el Sr. Lic. Juan B. Climent Beltrán, este - jurista subraya una opinión del Departamento Jurídico de la Secretaría del Trabajo (R.M.T., enero-febrero de 1955, p. 125), que dice: "Las sociedades cooperativas no pueden asumir funciones de representación sindical, ya que los socios, no tienen la condición de asalariados".

Nosotros creemos que, efectivamente son dos conceptos distintos, el de la cooperativa y el del sindicato; - pero ello no obsta para que los trabajadores de una in--dustria o de un gremio tengan dos personalidades con funciones diferentes aunque dentro de un denominador común- que radica en la defensa de los intereses de los propios trabajadores. Tan es así, que han existido y tenemos noticias de que todavía existen sindicatos, por cierto tan importantes como el de Actores de Cine y de Teatro, como el de Directores del Espectáculo y como el de Técnicos y Manuales de la Cinematografía, que, independientemente, - de ser organizaciones sindicales, constituyen asociacio- nes civiles de producción, tal es el caso, repetimos de

la A.N.D.A. (Asociación Nacional de Actores), que es una asociación civil y también es o forma parte, como sección sindical del Sindicato de Trabajadores de la Producción Cinematográfica de la República Mexicana, de la que precisamente durante mucho tiempo fué Asesor Jurídico el Sr. Lic. Arsenio Farrell Cubillas, actual Secretario del Trabajo y Previsión Social.

Solamente apuntamos pues, esta situación que creemos se compagina con las posibilidades de nuevas formas de la economía productiva del país en estos momentos que tanto necesita de la transformación dinámica de la economía y en estos momentos en que la crisis es tan aguda, que por igual los industriales y los trabajadores se encuentran en los linderos de la inseguridad y con ello de la desesperación social, con las consecuencias cívicas negativas que son fáciles de esperar, si no se adoptan actitudes reales que remedien dicha situación, dejando de lado la retórica oficial que a nada conduce.

CONCLUSIONES

I. En relación al Derecho comparado, sobre los -- conflictos colectivos de naturaleza económica, existen -- dos situaciones: Una en la que definitivamente la huelga está prohibida, por lo que puede el hecho huelguístico traer aparejadas, colateralmente, situaciones francamente delictivas y otra, como es el caso de los Estados Unidos de Norteamérica, en donde la huelga no es propiamente un derecho, sino un hecho permitido por las autoridades, salvo que dentro de la suspensión de labores se ocasionen daños que puedan ser delictivos.

II. En México, la huelga es un derecho consagrado por la Constitución de la República en su Artículo 123.- Esto es, que la ley permite la suspensión temporal de la labores, siempre y cuando tenga como objetivos los que señala la ley reglamentaria de la Constitución en este aspecto y que, además, reúna los requisitos de formalidades establecidos por la propia ley reglamentaria.

III. Sin embargo, y de acuerdo con el estudio que hemos realizado, cuando no se reúnen los requisitos materiales, o sea, los objetivos de la huelga señalados por la ley, o no se cumple con las formalidades que la misma

señala para emplazar a huelga y para su estallamiento, - se incurre, ya sea por parte de las mismas autoridades o de los mismos patrones, en ilicitudes que francamente resultan para-penales o sencillamente delictivas.

IV. Existe otro tipo de ilícitos que pueden llegar a constituir la figura delictiva del fraude, cuando la huelga se emplaza para un largo período antes del estallamiento, de tal manera que cause daños al patrón emplazado o a terceros.

V. También, según hemos visto en el transcurso de la tesis, que si el período de la prehuelga se prolonga por convenio entre las partes o por indicación de las autoridades laborales, sean las administrativas o las jurisdiccionales, es indudable que la prehuelga coloca al patrón en una especie de suspensión de pagos, de tal manera que esta situación, se presta para propiciar una defraudación o bien una situación que podríamos llamar para-penal.

VI. A nuestro modo de ver y a pesar de las últimas tesis jurisprudenciales en materia de señalamiento - como objetivo y finalidad de la huelga, el desequilibrio entre los factores de la producción, abstractamente, sin

objetivizar ese desequilibrio en determinada negociación, haciendo valer el desequilibrio económico del país, si - fué estallada la huelga, repetimos, constituye a nuestro entender, un ilícito para-penal.

VII. Todavía más: La admisión jurisprudencial de la huelga que señala in abstracto el desequilibrio entre los factores de la producción, puede llegar a implicar - el peligro de que se coaliguen sindicatos o muchas federaciones o confederaciones de estos, estallando huelgas que podrían acarrear un grave deterioro a la economía de la Nación, con fines aviesos o de índole francamente revolucionaria, desquiciando también instituciones de la - misma Nación. Por lo que, según cada caso se podría egtar dentro de las figuras delictivas señaladas legalmente como delitos propiamente dichos, contra la economía - del país.

VIII. Dentro del Derecho individual del trabajo, - existen varias figuras delictivas consagradas como tales en la propia Ley Federal del Trabajo y, entre las cuales se pueden citar varios ejemplos; pero el más claro y -- terminante es el establecido por los Artículos 1003 y -- 1004 de la Ley Federal del Trabajo, preceptos que rezan:

Artículo 1003.- "Los trabajadores, los patrones y los sindicatos, federaciones y confederaciones de unos y otros, podrán denunciar ante las autoridades del trabajo las violaciones a las normas de trabajo.

Los Presidentes de las Juntas Especiales, los de las Juntas Federales Permanentes de Conciliación, los de las Locales de Conciliación y los Inspectores del Trabajo, tienen la obligación de denunciar ante el Ministerio Público, al patrón de una negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haya dejado de pagar o pague a sus trabajadores cantidades inferiores a las señaladas como salario mínimo general.

Artículo 1004.- "Al patrón de cualquier negociación industrial, agrícola, minera, comercial o de servicios que haga entrega a uno o varios de sus trabajadores de cantidades inferiores al salario fijado como mínimo general o haya entregado comprobantes de pago que amparen sumas de dinero superiores a las que efectivamente hizo entrega, se le castigará con las penas siguientes:

1. Con prisión de tres meses a dos años y multa que equivalga hasta 20 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el Artículo 992, cuando el

monto de la omisión no exceda del importe de un mes de salario mínimo general de la zona correspondiente.

II. Con prisión de tres meses a dos años y multa que equivalga hasta 50 veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el Artículo 992, cuando el monto de la omisión sea mayor al importe de un mes, pero no exceda de tres meses de salario mínimo general de la zona correspondiente.

III. Con prisión de tres meses a tres años y multas que equivalgan hasta cien veces el salario mínimo general, conforme a lo establecido por el Artículo 992, si la omisión excede a los tres meses de salario mínimo general de la zona correspondiente.

IX. Muy importante y necesaria es la vigilancia del Ministerio Público Federal, mediante intervención permanente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, del cumplimiento de la Constitución de la República y de la Ley reglamentaria, en su carácter de representante de la Sociedad.

La anterior tesis, plantea si debe ser el Ministerio Público Federal o el Local, en caso del fuero común,

el que deba intervenir permanentemente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para denunciar las violaciones a la ley de la materia con una representación especial, debe ser motivo de los siguientes razonamientos:

Siendo el Ministerio Público Federal el encargado de vigilar el cumplimiento de la Constitución de la República en su Artículo 123 y de su ley reglamentaria como lo es la Ley Federal del Trabajo, lo lógico sería que según lo anterior debiera ser el Ministerio Público Federal el encargado.

Pero puede existir opinión en contra, en el sentido de que también como quiera existen tribunales locales, como es el caso de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, ya que cuando aplican una Ley Federal, podría pensarse que le correspondería al Ministerio Público Local.

X. No obstante lo anterior, podemos concluir con los siguientes razonamientos:

1º- Tratándose de competencia federal (Junta Federal de Conciliación y Arbitraje), el Ministerio Público Federal, podrá conocer de las violaciones a la Ley Fede-

ral del Trabajo, en los casos eminentemente de orden federal;

2º- Tratándose de competencia local (Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje), el Ministerio Público Local podrá conocer de las violaciones a la Ley Federal del Trabajo, en los asuntos puramente locales;

3º- En ambos casos, señalados anteriormente, sobre competencia federal o local, deberá existir denuncia expresa hecha, ya sea por los implicados en los daños de la violación o las mismas autoridades que, en este caso, serían los Presidentes de las Juntas de Conciliación (federal o locales), los encargados de dar vista al Ministerio Público de que se trate;

4º- Lo anterior solo sería posible si se efectuaran las modificaciones o adiciones respectivas a la ley-laboral, en este caso mediante la adición de una fracción al Artículo 617, que regula las facultades y obligaciones del Presidente de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ampliándole sus facultades hasta la de dar vista al Ministerio Público Federal o Local, según se trate, en los casos eminentemente de orden federal o local.

5º- En los casos de conflictos colectivos de orden económico que pudiera afectar, no solo a los intereses de las partes en conflicto, es decir, a los intereses de la sociedad, sino a la economía nacional, sería conveniente que el encargado de conocer de las violaciones a la Ley Federal del Trabajo o ilicitudes para-penales, fuera el Ministerio Público Federal, sistemáticamente, para que emita su opinión y criterio respecto del conflicto mismo, sugiriendo medidas preventivas del daño social que pudiera derivar de los propios conflictos o de los posibles ilícitos que pudieran ocasionar.

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

- 1.- Derecho Mexicano del Trabajo; Mario de la Cueva.- Tomos I y II; Edición 1961 y 1981.- Editorial Porrúa.
- 2.- Derecho del Trabajo; Nestor De Buen L.- Tomos I y II; Edición 1981.- Editorial Porrúa.
- 3.- Nuevo Derecho Procesal del Trabajo; Alberto Trueba Urbina.- Sexta Edición; 1982.- Editorial Porrúa.
- 4.- Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo; Alberto Trueba Urbina.- Editorial Porrúa
- 5.- El Artículo 123; Alberto Trueba Urbina.- México; 1943
- 6.- Huelgas y Lock-Outs en los diversos países; Manuel Altamiraz Mezquita.- Estudio Estadístico Comparativo; Madrid, 1923.- Editorial Sobrinos de la Sucesora Minuesa de los Ríos.
- 7.- Derecho Laboral en Iberoamérica; Baltazar Cavazos-Flores.- Editorial Trillas; 1981

- 8.- La legislación Obrera en los Estados Unidos; --
William Franklin Willoughby.- Trad. por Luis de -
Terán.
- 9.- El Movimiento Obrero en los Estados Unidos; Jack
Barbash.- 1958; Public Affairs Committe, Inc.
- 10.- La Huelga: historia y presente; Georges Le franc
Editorial LAIA; Barcelona, 1972.
- 11.- La naturaleza Jurídica de las Juntas de Concilia---
ción y Arbitraje; Héctor Fix Zamudio/Jorge Carpizo
1975
- 12.- Naturaleza Jurídica de las Juntas de Concilia --
ción y Arbitraje; Lic. José Luis Duarte Martínez;
U.N.A.M.
- 13.- De la Apreciación de las Pruebas; Francois Gorphe
Bosch y Cia; Editores Buenos Aires.
- 14.- Diario Oficial del Gobierno Constitucionalista del
Estado de Yucatán; 17 de mayo de 1915.

- 15.- Gaceta Oficial del Estado de Veracruz; 29 de octubre de 1914.
- 16.- Diario de los Debates; Congreso Constituyente 1917 Sesión del 26 de diciembre de 1916; Edición 1960,- Tomo I.
17. Publicación Gaceta de la Academia Mexicana de Derecho Procesal del Trabajo; México, 1976
- 18.- Lecciones Elementales de Economía Política; Guillermo Prieto; México, 1876.
- 19.- Derecho Penal Mexicano; Raúl Carrancá y Trujillo. Editado por U.N.A.M., 1937.
- 20.- La Ley Federal del Trabajo propicia fraudes; Lic. Guillermo Dorantes Leal.- Editorial Latinoamérica; México, 1978.
- 21.- Jurisprudencia de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación; Cuarta Sala, Tesis No. 100; 1965.
- 22.- Informe rendido a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por su Presidente el Sr. Lic. Jorge Iñá

rritu y Ramírez de Aguilar, al terminar el año de 1984; Segunda Parte, Cuarta Sala.

TESIS CONSULTADAS

- 23.- La Huelga en el Derecho Comparado; Roger Francisco Castro Falconi.- U.N.A.M., 1973.
- 24.- Función Social de la Huelga de los Trabajadores; María Cristina Romero Acevedo; U.N.A.M., 1974

D I C C I O N A R I O S

- 25.- Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española; Editorial ESPASA-CALPE, S.A., Madrid.
- 26.- Gran Diccionario de Sinónimos Castellanos; Roque Barcia, Joaquín Hill; Buenos Aires.

L E G I S L A C I O N

- 27.- Ley Federal del Trabajo de 1931.
- 28.- Ley Federal del Trabajo de 1970 Reforma Procesal de 1980; Alberto Trueba Urbina/Jorge Trueba Barrera.-

- 49ª Edición; Editorial Porrúa, 1982.
- 29.- Ley Federal del Trabajo Vigente; Lic. Juan B. Climent Beltrán; Comentarios y Jurisprudencia. Editorial Esfinge, S.A.; México, 1984.
- 30.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Comentarios por los Doctores Emilio O. Rabasa y Gloria Caballero; Editada por la H. Cámara de Diputados.- LI Legislatura; México, 1982.
- 31.- Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República.
- 32.- Código Penal del D.F.