

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO

LA HUELGA EN EL DERECHO COMPARADO

T E S I S
QUE PRESENTA

ROGER FRANCISCO CASTRO FALCONI
PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

CIUDAD UNIVERSITARIA, MEXICO, 1973.

1597



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 esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

I N D I C E

INTRODUCCION

1

LA HUELGA EN EL DERECHO COMPARADO

CAPITULO PRIMERO: LA HUELGA

A) Evolución Histórica.....	4
B) Origen y Causas.....	19
C) Fundamento.....	23
D) Finalidades.....	50
E) Naturaleza Jurídica.....	54

DIVERSAS TESIS DE LA HUELGA

CAPITULO SEGUNDO:

A) Concepto de Huelga.....	58
I. En la Legislación.....	58
II. En la Jurisprudencia.....	64
III. En la Doctrina.....	65
B) Autores Mexicanos.....	65
C) Autores Extranjeros.....	69

REGULACION DE LA HUELGA

CAPITULO TERCERO:

A) Clasificación.....	78
I. En la Legislación.....	79
II. En la Doctrina.....	86
B) Reglamentación.....	106
C) Del Titular del Derecho de Huelga...	133

##

ESTUDIO COMPARADO DE LA HUELGA (Primera Parte)

CAPITULO CUARTO

INTRODUCCION.....	152
A) La Huelga en el Derecho Internacional.....	158
B) La Huelga en el Derecho Constitucional.....	161
C) Legislaciones que prohíben la Huelga.....	168
D) Legislaciones que restringen el Derecho de Huelga.....	170
E) Legislaciones que fijan la etapa Conciliatoria Previa.....	172
F) Legislaciones que tienen establecido el Arbitraje Obligatorio.....	173
G) Legislaciones que establecen Requisitos de Legalidad.....	174

ESTUDIO COMPARADO DE LA HUELGA (Segunda Parte)

CAPITULO QUINTO

A) Legislaciones de Países Americanos y sus modalidades.....	177
B) Legislaciones de Países Europeos y sus modalidades.....	222
C) Legislaciones de Países Socialistas y sus modalidades.....	248
D) Legislaciones de Países Africanos y sus modalidades.....	252
E) Legislaciones de otros países y sus modalidades.....	257

CONCLUSIONES	276
--------------	-----

BIBLIOGRAFIA	283
--------------	-----

A mis queridos Padres:
Sr. Natividad Castro López y
Sra. Lily Falconi de Castro
quienes me enseñaron los principios de
honestidad, justicia y libertad.
Con amor y eterno agradecimiento.

A mi amada esposa:
Sra. Laura Evangelina Peña
de Castro
con amor.

A mis hermanitas Andrea,
Lucrecia, Lily, Delia y Arda.
Con amor fraternal.

A mis abuelitos:
Sr. Salomón Falconi Córdova,
Sra. Andrea Peralta de Falconi y
Sra. Lucrecia López Vda. de Castro
tan queridos.

A mis queridos tños:
Sr. Antonio Castro López y
Sra. Carmen Fuber de Castro.

A mi familia tan unida
y querida .

A la memoria de mi abuelito:
Sr. Trinidad Castro Romano.

A la memoria de mis tíos:
Sr. Francisco Castro López,
Sr. Manuel Castro López,
Sr. Roger Fernández Peralta.

A los estimados señores:
Sr. Rosendo Peña García y
Sra. Luz Baldó de Peña.

A mis distinguidos y respetables maestros:
Dr. y Lic. Alberto Trueba Urbina,
Dr. y Lic. Carlos Piñera y Rueda,
Lic. José Dávalos Morales,
Lic. José Antonio Vázquez Sánchez,
Lic. Calixto Cámara León,
Lic. Carlos Mariscal Gómez y
Lic. Enrique Tamayo.
Con mi profundo agradecimiento.

A los distinguidos y apreciables señores:

Lic. Nicolás Reynes Berezaluce,

Lic. Armando Mayo Sánchez,

Lic. Pedro Morales Rufz,

Lic. Ignacio Castillo Mena,

Quím. Saúl Alamilla Rufz.

A mis amigos:

Sr. Eduardo Iparrea Falconi,

Sr. Enrique González Olan,

Sr. Tito Livio Enríquez Castro,

Sr. Francisco Castro Quintero,

Sr. J. Eduardo Enríquez Castro,

Sr. Armando Castro Quintero,

Sr. Salomón Falconi Magaña y

Sr. Arturo Pedrero Somellera.

A Tabasco y, con especial apego,
a Comalcalco, mi cuna.

A la Universidad Nacional Autónoma
de México y, particularmente, a la
Ilustre Facultad de Derecho, con todo
mi respeto y cariño, en agradecimien-
to de haberme brindado mis modestos
conocimientos dotándome, a la vez,
de un arma para luchar y seguir la tra-
yectoria de todo profesionista justo y
digno ciudadano de México.

INTRODUCCION

Nuestra Tesis en su contenido, persigue el deber de realizar si se quiere decir la última tarea académica que impone la Universidad para otorgar el Título de Licenciado en Derecho.

Al cumplir con este cometido, pudimos habernos aprovechado de materias más o menos conocidas, no por ello carentes de interés. Pero cualquier otra Institución del Derecho Privado, firme en sus inmediaciones y perfilada al revuelo de una crítica reiterada, podía ofrecernos fácil oportunidad para una faena descansada.

Hemos decidido estudiar la Institución de la Huelga, en el Derecho Comparado, debido a su gran importancia y constante actualidad, a la debatida realidad normativa que afecta a las grandes masas de población y a los eternos conflictos sociales que, perturbando las relaciones de trabajo, tienen casi siempre por causa intereses económicos.

Estimados Maestros, Miembros de mi Jurado, hago del conocimiento de ustedes que nuestra Tesis es un trabajo modesto y con más deseos de acertar que confianza en las propias fuerzas e intenciones, a estudiar y compulsar en forma llana y sencilla, el derecho de Huelga de acuerdo con el Estatuto Nacional y las legislaciones extranjeras.

Dice el preámbulo de la Parte VIII del Tratado de Versalles, "Que existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia,

la miseria y las privaciones... condiciones... que ponen en peligro la paz y la armonía universal". Y es en mira a esa paz y armonía, tan discordes con las actuales relaciones del trabajo, que nosotros también escribimos sobre el derecho de Huelga.

Por otra parte, podemos afirmar sin temor a equivocarnos que pocas Instituciones del Derecho del Trabajo tienen un marcado interés de universalidad como la Huelga.

La lucha entre el Capital y el Trabajo ha tenido escenarios en todos los lugares del mundo. De ahí que nuestro estudio del desarrollo histórico que tuvo la Huelga en otros Países y las formas que han adoptado para la solución de los conflictos colectivos, la determinación de las características de sus Tribunales y la confrontación con los sistemas y legislaciones extranjeras de las semejanzas y diferencias en la elaboración doctrinaria, judicial y legislativa sobre la Huelga nos permite conocerla y comprenderla mejor y nos puede ser de práctica utilidad al inspirar oportunas reformas e inclusive integraciones en el derecho mexicano.

Más adelante pondremos de relieve la gran importancia del Derecho Comparado. Un magistrado español, ⁽¹⁾ en el prólogo de su libro, recuerda que el antiguo legislador de los turcos, proponía que cuando alguien solicitase que alguna Ley fuese derogada, había de hacerlo llevando una soga al cuello, para que si su pretensión era desechada, fuese ahorcado, y que en Atenas, al que fracasaba en su empeño de modificar la Ley, se le imponía la obligación de trasladarse a otro lugar o al silencio para siempre.

(1) Juan Menéndez Pidal, Derecho Procesal Social, página Núm. IX.

Con semejantes castigos y amenazas, suponemos que únicamente sesudos y brillantes juristas se aventuraban a sugerir y proponer reformas a las leyes. Procediendo con osado aliento, nos atrevemos a plantear la urgencia de cambios en la legislación del trabajo de nuestro País para reglamentar más adecuadamente el ejercicio del derecho de Huelga dejando al criterio del H. Jurado la decisión de mi ostracismo y silencio, o el consentimiento de seguir adelante.

LA HUELGA EN EL DERECHO COMPARADO

CAPITULO PRIMERO: LA HUELGA

a) Evolución Histórica.

No es solamente de nuestros tiempos el conflicto entre la clase capitalista y la clase trabajadora; más bien podemos afirmar que surgió tan pronto como, dejando el hombre de emplear su actividad y sus energías en la directa satisfacción de sus necesidades y las de los suyos, entonces se puso al servicio de otros a cambio de un salario. Este acto, tan sencillo al parecer, encierra el germen de aspiraciones encontradas, de intereses verdaderamente antagónicos que, si en ocasiones viven en armonía, acaso más aparente que real, se han exteriorizado en forma violenta produciendo grandes y graves trastornos sociales con sangrientas repercusiones en la historia de la humanidad.

A la evolución histórica de la Huelga dedicamos este apartado reservándonos el final del mismo al estudio de los antecedentes históricos de la Huelga en nuestro País.

Los historiadores citan abundantes casos de Huelga, cuando en tiempos remotos la negativa a trabajar era un mero síntoma insurreccional, pero nunca alcanzaron la modalidad y la significación que ahora tienen. Mencionaremos rápidamente estos brotes esporádicos de rebeldía sucedidos en épocas antiguas, que aún

cuando ocurrieron en un medio social diferente al nuestro, aparte del interés que brinda la curiosidad es necesario conocerlos porque consideramos que el origen del proceso histórico del actual derecho colectivo lo encontramos en estos pronunciamientos y no podríamos percibir claramente su nuevo significado si nos apartáramos completamente de la Historia.

Debaist ⁽²⁾ afirma la existencia de una Huelga en el antiguo Egipto y relata que en un lugar cerca de Tebas, se unieron los hombres que trabajaban en la Necrópolis en demanda de mejor alimentación, no volviendo al trabajo hasta que el Faraón Ramsés. III ordenó se les diera una ración de víveres abundante.

Plutarco ⁽³⁾ expresa: las corporaciones de artesanos fueron fundadas en Atenas por Egeo y Teseo. En Roma se remonta a los tiempos de Numa y Rómulo. Pero si algunos fueron colegios instituidos en vista de servicios públicos y desprovistos de libertad, hubo otros compuestos de obreros libres.

Así, también hubo huelgas en Grecia como las registradas en las minas de Sunium y Laurium. Brioschi y Setti ⁽⁴⁾ señalan movimientos huelguísticos en Atenas y en las minas de Etna en Sicilia. Tito Livio, cita una Huelga de Flautistas en el año 309 A.C.

Una de las Huelgas de mayor importancia y trascendencia, refiere Albert Thomas ⁽⁵⁾ fue la de Espartaco en el año 74 A.C.

(2) Citado por Manuel Alvarez, Derecho Obrero, Pág. 105.

(3) Citado por Carlos Renault, Las Huelgas, Pág. 5.

(4) Citado por Ernesto Serrano R., Tesis, Pág. 32.

(5) Citado por Alfonso Madrid, Derecho Español Laboral, pág. 309.

Algunos autores consideran la retirada de la Plebe Romana al Aventino como una Huelga, pero como dice Daniel Antokoletz ⁽⁶⁾ este alzamiento fue de carácter más bien político que industrial.

En el Bajo Imperio se atisban protestas de los "collegia opificum" contra la concurrencia de los esclavos, a las que pone fin el Emperador Zenón al dictar una Constitución insertada en el Código en la que prohíbe la tasa de salarios. En esta Constitución y en una disposición de Justiniano se cree ver la cuestión de las coaliciones de patrones y de obreros ⁽⁷⁾.

En la Edad Media casi no son posibles las Huelgas debido al aislamiento industrial, las guerras y el carácter familiar de las relaciones entre maestros, oficiales y aprendices. Pero esta época, como la antigua, no estuvo exceptuada de ellas. Los argumentos aportados en apoyo de una opinión contraria no son serios.

Jean Pierre Bouere ⁽⁸⁾ refiere que en este período la existencia de una sociedad rigurosamente organizada, con su jerarquía rígida, era incompatible con la Huelga: "en cada escala había conciencia del servicio a efectuar; el trabajo era considerado una función social". Sin embargo, en los últimos siglos de la Edad Media se verificaron violentas rebeliones de trabajadores rurales, especialmente en Rusia, Rumania y Hungría.

En tiempos de Ricardo, a fines del siglo X, los campesinos de Normandía se rebelaron y declararon en huelga tomando como himno de guerra el famoso poema "La canción de Rolando". Disturbios de este carácter surgen también en Bre-

(6) Citado por Daniel Antokoletz, Derecho del Trabajo y Previsión Social, Tomo II, pág. 203.

(7) Carlos Renault, op. cit., pág. 6.

(8) Citado por Segadas Vianna, Greve-Direito ou violencia, Pág. 19.

taña el año 1024. Las primeras huelgas de que se tienen memoria en Francia datan del siglo X.

Los gobernantes empiezan a dictar disposiciones considerando estos levantamientos como delitos y así podemos señalar los mandatos del Patriarca de Agui-lea, en Padua y Bolonia y por los años de 1212 y 1231 imperan disposiciones condenando toda agitación; pero siguen estallando levantamientos de obreros y en Florencia, la República corporativa por excelencia, en el año de 1378 surge una guerra civil a propósito de los salarios bajo la dirección del obrero Simón.

En Francia, primero Carlos V el año de 1343 y después Luis XII en 1508, expidieron ordenanzas con la finalidad de reprimir toda coalición de obreros. El edicto de 1541 sobre la imprenta, prohíbe "a los compañeros aprendices de este arte reunirse fuera de la casa y puertas de sus maestros en número mayor de cinco sin permiso y autorización de la justicia, bajo pena de prisión, destierro o castigo, como monopolizadores".

También en Inglaterra se impiden las asociaciones y coaliciones de obreros, dictándose leyes contra las huelgas, como las emanadas de Eduardo I, en 1303, de Eduardo III, en 1349, de Enrique VIII, en 1514, y de Eduardo VI en 1548 y 1550.

La ordenanza imperial de 1371 conmina con penas severas a los trabajadores alemanes que se asociaron para determinar colectivamente la suspensión de trabajo; ese mismo año, en Colonia, se habían producido serios disturbios causados por los movimientos obreros.

Creemos oportuno señalar que la palabra "Huelga" no aparece en ningún do-

cumento de la Edad Media, ni aún en los siglos XVI, XVII y XVIII; pero el hecho fue conocido con los nombres de sediciones, conmociones, populares, cabildos, asambleas ilícitas, atropellos, etc. H.R. Smith en su obra Derecho Obrero, escrita a principios de siglo, lo hace notar en un párrafo: "Hace medio siglo (las huelgas) no se conocían o, por lo menos, no llevaban tal nombre".⁽⁹⁾

Pero ya en el siglo XIII, Beaumanoir⁽¹⁰⁾ definía la huelga denominada entonces "takeban" como "una alianza hecha contra los intereses comunes" y la comprobación de que las huelgas comenzaron a hacerse sentir con sus consecuencias, se verifica con la ordenanza de 1330 en la que el Rey de Francia condenaba a los operarios por agitar "a manera de coqueham" y disolvía varias cofradías de trabajadores.

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

Avanzando en el trayecto histórico, llegamos al siglo XVI en que continúa notándose con mayor agitación el malestar de la clase obrera. El régimen férreo de las maestrías provoca perturbaciones que trascienden al 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

(9) Op. Cit. Pág. 86.

(10) Citado por Segadas Vianna, Op. cit., pág. 20.

en los Países Bajos, hacían sombra a la Realeza, prohíben las coaliciones y asociaciones de obreros y patronos con penas tan duras y ridículas a un tiempo, como el corte de orejas a los obreros coaligados, en Inglaterra.

El poder público, de autoridad y mando absolutos, llevan a efecto la doctrina de la represión, consagrada en el famoso Edicto de Turgot, de 1776, que inspira las legislaciones contemporáneas y 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.

Por otra parte, las famosas corporaciones fueron abolidas con la Revolución Francesa en el año de 1791, por la conocida Ley Le Chapelier; pero hacemos notar que esta ley no tuvo como objetivo único 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, todas las personas podían dedicarse a cualquier negocio o ejercer la profesión, oficio, o arte que les conviniera. Este régimen, 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 tenían ninguna clase de taxativa que lo pudiese impedir ⁽¹¹⁾.

El descontento de la clase trabajadora no se hizo esperar, en Francia los

(11) Cf. Salvador Villoseñor, Tesis, Pág. 18.

obreros y artesanos, unidos a la pequeña burguesía, organizaron sociedades secretas y grupos ilegales que conspiraban contra el Gobierno.

En Inglaterra la lucha de los trabajadores tuvo caracteres análogos. En Lancashire hacia el año de 1818, cuando estalló una huelga de trabajadores, el gobierno inglés la reprimió con las armas y arrestó a sus líderes y mediante un juicio plagado de irregularidades procesales, declaró ilegales las organizaciones obreras. William Pitt, en Irlanda, ahogaba en sangre varias huelgas. En Alemania e Italia, aparecen los grandes movimientos huelguísticos (12).

A fines del siglo XVIII se creó en el ambiente social el resentimiento de una gran parte de la humanidad humillada; tomaban contornos definidos en la conciencia del pueblo, lo 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 universalmente castigada con penalidades ridículas y rigurosas.

Pero ahondando el abismo entre obreros y patrones se manifiesta la importancia de los Estados y Gobernantes para reprimirlas y evitarlas, viéndose obligados a reglamentarlas conforme a los principios siguientes:

1. Prohibición y castigos de actos violentos;
2. Prohibición de la huelga en los servicios públicos, en la mayoría de las legislaciones;
3. Imposición de sistemas de conciliación y arbitraje obligatorios.

(12) Cf. Armando Porras L., Derecho Procesal del Trabajo, Pags. 384 y sigs.

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 pasado siglo 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 Zelandia, Suiza, etc. también promulgaban sus leyes sobre Conciliación y Arbitraje de los conflictos industriales. En E.U. se dicta el 1o. de junio de 1898 la ley federal relativa a los empresarios del transporte entre los estados y sus empleados, llamada de mediación y arbitraje. Pero la más importante concreción de dicho reconocimiento lo 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 patronos".

México.

Sería realmente anacrónico tratar de hablar de la huelga en la época colonial y, menos aún, en la precortesiana; y no porque en aquellos tiempos faltara el descontento de nuestra raza; Cortés después de la Conquista, sentó las bases para la explotación de los vencidos al dictar sus célebres Ordenanzas que significan el imperio de la tasa, monopolio y de muchos absurdos económicos, incluyendo la

ordenanza del gremio para el artesano que no abra su taller; organizó la encomienda, repartiendo a los indios como derecho concedido por merced real a los beneméritos de las Indias, etc. "completando sabiamente las instrucciones de Carlos V, constituyen el primer reglamento del trabajo en el Nuevo Continente" (13).

Al explicar el Dr. Maestro Trueba Urbina (14) los gremios de la Nueva España afirman que tuvieron sus antecedentes en los gremios europeos; constituían agrupaciones de artesanos que disfrutaban del derecho exclusivo de ejercer una profesión de acuerdo con normas elaboradas por ellos y sancionadas por las autoridades; los artesanos novohispanos se agruparon en sus respectivos organismos gremiales; ya que la jerarquía artesana es bien conocida: Maestros, Oficiales y Aprendices.

Sin embargo, ya desde los aztecas se advierte - como en todo conglomerado humano aún en estado primitivo -, la división de clases sociales en dos grandes grupos: el de las castas privilegiadas y superiores y el de las castas inferiores, dentro del primero se consideran la casta sacerdotal, la guerrera y la de los comerciantes; al segundo grupo pertenecían toda una variedad de gremios designados en las antiguas crónicas con la vaga e indeterminada designación de "común del pueblo", en la que estaban incluidos numerosos sectores especializados de carácter típica-

(13) T. Esquivel Obregón, Apuntes para la Historia de Derecho en México, citado por Trueba Urbina, Evolución de la Huelga, Pág. 12.

(14) Alberto Trueba Urbina, Evolución de la Huelga, Pág. 12.

mente profesional, pero dentro de una mentalidad y organización conformes con las normas constitutivas propias del régimen de castas.

Tales gremios de acuerdo con Sahagún ⁽¹⁵⁾, conforme al cuadro que ofrece la sociedad azteca en los tiempos que precedieron a la consumación de la Conquista, eran los siguientes: oficiales, mecánicos, plumeros, plateros, lapideros, carpinteros, canteros, albañiles, cantores, médicos, hechiceros, astrólogos, procuradores, sastres, hilanderos, tejedores, etc.

Por cuanto a los oficios propios de las mujeres de baja condición o populares, Sahagún enumera a la tejedora de labores, hilanderas, costureras, guisanderas, médicas, etc.

La decadencia de los gremios comenzaban en Europa cuando se implantaron en la Nueva España, pero su desarrollo estuvo alentado por un conjunto de privilegios que mantuvo su subsistencia más allá de la Colonia, siendo abatidos al constituirse los monopolios estatales del tabaco, la sal, etc., lográndose con esto la proletarización del artesanado.

Es de la "encomienda" donde arranca propiamente dicho, la historia del trabajo en México ya que era "el instrumento suministrador de servicios personales" y se desenvuelve a través de dos instituciones de características económicas: el taller artesano y el obraje capitalista.

Dichas formas de producción económica, según Trueba Urbina ⁽¹⁶⁾, mantu-

(15) Citado por Manuel M. Moreno "La Organización Gremial entre los Aztecas" Artículo publicado en Revista Mexicana del Trabajo, No. 3-4, 1954, Pág. 29.

(16) Trueba Urbina, Op. Cit., Pág. 13.

vieron a los mexicanos en un estado de servidumbre muy parecido al de la esclavitud, originando enorme malestar social y como hechos evidentes de ese profundo descontento, se originaron actos de defensa común con paralización del trabajo y, en algunos casos, demostraciones de fuerza que culminaban en derramamiento de sangre.

Gabriel Zaldívar (17) nos relata uno de los primeros actos de abandono colectivo del trabajo. El 4 de julio de 1582, los cantores y ministriles de la Catedral Metropolitana de México, descontentos por la reducción de los salarios ordenada por el Cabildo, suspendieron sus labores hasta el 22 de agosto de ese mismo año en que intervinieron las altas autoridades eclesiásticas y solucionaron el conflicto mediante el pago de los sueldos dejados de percibir en el tiempo no trabajado y la promesa de restituir los sueldos originales.

Otro suceso que revela la defensa colectiva con la paralización del trabajo, es el amotinamiento de los obreros mineros de Real del Monte, que excitados por agitadores mataron al alcalde mayor y a uno de sus empleados.

Afirma Chávez Orozco (18) que las huelgas más importantes se originaron en nuestro país a partir del año de 1865: "esta táctica de lucha del proletariado fue propalándose a medida que avanzaba la industrialización del país y la proletarianización de las masas, de tal modo que cuando en 1877 llegaron a México las noti-

(17) Citado por Trueba Urbina, Op. Cit., Pág. 14.

(18) Citado por Eduardo S. Castillo M., Tesis, Pág. 26.

cias de los disturbios huelguísticos de los ferrocarrileros norteamericanos, el campo estaba ya suficientemente preparado para que las multitudes proletarias se excitaran con el ejemplo que le llegaba allende el Bravo; en efecto, fue precisamente entonces (1877) cuando el movimiento huelguístico tuvo en México un desarrollo floreciente, y el momento en que empezaron a manifestarse de un modo claro las aspiraciones por conquistar un aumento en los salarios y una rebaja en la jornada de trabajo".

Pero la huelga, como suceso de la gran producción capitalista, estaba sancionada, al igual que en las legislaciones de todos los países, en un principio, con pena privativa de libertad y multa; el código penal mexicano promulgado por el presidente Juárez, que empezó a regir el 1o. de abril de 1872, configuraba en el artículo 925 el delito de huelga, al disponer: "se impondrá de 8 días a 3 meses de arresto y multa de 25 a 500 pesos, o una sola de estas penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la Industria o del Trabajo".

Sin embargo, y como sucedió en todos los países, la norma penal fue ineficaz para combatir el anhelo de redención de las clases explotadas que luchaban contra la desigualdad económica, mediante el empleo de la acción conjunta de los obreros para mejorar las condiciones de vida. "Como entonces no surgían los líderes obreros, los primeros movimientos huelguísticos fueron dirigidos por periodistas pequeño-burgueses, quienes desde las columnas de sus publicaciones hacían prodi-

giosos esfuerzos para orientar a los asalariados" (19).

El mismo maestro Trueba Urbina (20) nos relata dos huelgas habidas en esta época: "En julio del año 1868 los tejedores del Distrito de Tlalpan realizaron una importante huelga: por medio de ella se logró que la jornada de trabajo para las mujeres y los menores se redujera a doce horas".

Otra huelga importante fue la de los mineros de Pachuca: se inició en agosto de 1874 y terminó en enero de 1875 con un convenio en que la empresa se comprometió a pagar a los trabajadores \$0.50 diarios de jornada con deducción de la pólvora, cañuelas y velas... darles un mozo y la octava parte del metal que saquen pueden venderlo a la compañía en el remate que hay el sábado de cada semana llamado rescate, o venderlo a otra persona".

"Los años anteriores al triunfo del General Díaz, dice el maestro Mario de la Cueva (21) fueron de extrema agitación en la República, como también los primeros de su gobierno. En agosto de 1877, a ejemplo, los obreros de la fábrica "La Fama Montañesa" de Tlalpan, se declararon en huelga hasta obtener algunas concesiones de sus patronos: diversos periódicos de aquellos días dan cuenta de huelgas en Sinaloa, Guadalajara, Puebla y la misma Capital".

El testimonio de otra huelga se lo debemos a la pluma del gran prócer cubano José Martí quien en su obra "La Clara Voz de México" se refiere a la huelga

(19) Luis Chávez Orozco, Historia Económica y Social de México, citado por Trueba Urbina, Op. Cit., Pág. 48.

(20) Trueba Urbina, Op. Cit. Pág. 48.

(21) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II, Pág. 256.

de sombrereros "en todos conceptos justa, que coloca a este ramo de artesanos en situación angustiosa y difícil, privados como están del sustento diario que con su trabajo llevaban a sus hogares y que con nada pueden ahora reemplazar".

Para terminar, haremos una breve referencia de las huelgas más considerables registradas en nuestro país a principios del siglo.

Los mineros de Cananea, Sonora, llevando como demandas fundamentales el obtener \$5.00 diarios de salario y ocho horas de trabajo por jornada, la destitución del mayordomo, derecho al ascenso en el trabajo de la empresa, estallaron la huelga el 1o. de junio, más de 2,000 trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas con objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación; a las 10 de la mañana ocurrieron los representantes de los huelguistas a las oficinas de la empresa, en donde se encontraba el apoderado de la negociación y las autoridades del lugar; los representantes de los huelguistas: Esteban B. Calderón, Manuel M. Diéguez, Enrique Ibáñez, Juan José Ríos, Manuel S. Sandoval, etc., presentaron el "Memorandum" que contenía las demandas de los trabajadores (22).

La represalia, la provocación y la matanza de trabajadores fue la respuesta de la empresa "Cananea Consolidated Copper Company", cuyo gerente, el coronel Williams C. Green, no conforme con tener el apoyo del gobernador del Estado tenía a su servicio fuerzas armadas extranjeras, comandadas por el también coronel Thomas Rinning.

(22) La cita de José Martí es de Juan Treviño Prieto, Tesis, Pág. 37 y la 23 de Trueba Urbina, Op. Cit., Tomo I, Pág. 78.

El epílogo de esta lucha fue la reanudación de labores en condiciones de sumisión para los obreros y penas de 15 años de prisión en los tinajas de San Juan de Ullúa para los directores del movimiento.

Meses después surgió la segunda chispa: el Centro Industrial de Puebla y Tlaxcala puso en vigor un reglamento de trabajo en las fábricas textiles que era un verdadero insulto a la dignidad humana; los trabajadores agrupados en el gran círculo de obreros libres se oponen con toda energía a su aplicación, declarándose en huelga el 4 de diciembre de 1906; cuando la situación es grave se recurre en arbitraje al Presidente Díaz y éste, después de hacer creer a los obreros que va a satisfacer sus justas demandas, dicta un laudo arbitral que es contrario al interés de los trabajadores: en él se impide el derecho de asociación, se proscribe la libertad de expresión del pensamiento y se reprime el derecho de huelga; al informar a sus compañeras, la comisión nombrada al efecto, los trabajadores comprenden la burla de que han sido objeto y deciden sostener la huelga el siguiente lunes 7 de enero de 1907; las fábricas de Puebla, Veracruz, Jalisco, etc., abren sus puertas pero los obreros de Río Blanco, en la región de Orizaba, se niegan a reanudar las labores.

Las tropas al servicio de la dictadura arremeten contra los trabajadores, se vuelve a producir la matanza y nuevamente se realizan aprehensiones de trabajadores, sobre todo, aquéllos que fueron los dirigentes del movimiento, quienes son deportados a Quintana Roo.

Para cualquier observador, estos movimientos pueden ser como son en realidad, escribió el Lic. J. Jesús Castorena ⁽²³⁾ los antecedentes del sentido social que

(23) J. Jesús Castorena, Tratado de Derecho Obrero, Pág. 596.

tomó la Revolución de 1910, que aunque política, pronto inició su obra en el campo y en el taller".

Así, los constituyentes de Querétaro, plasmaron en el artículo 123 de la Constitución de 1917 el derecho de huelga.

En cumplimiento del mandato constitucional, los códigos estatales de trabajo, primero, y la ley federal del trabajo, después, adoptaron los principios de la Carta Magna al reglamentar su ejercicio.

b) Origen y Causas.

Los cambios históricos, sociales y, principalmente, económicos que experimentó el mundo desde los primeros años del siglo XIX son el punto de partida que debe de servirnos para explicarnos el origen de las huelgas.

Es innegable que sobre la base de un nuevo sistema económico en donde los medios de producción habían cambiado, la Revolución Francesa fue más que todo una solución de tipo político; pero también, la doctrina democrática de 1789 tenía latente el propósito de reorganizar los basamentos económicos de la sociedad; pero junto a ello, la incertidumbre del plan a seguir para lograr ese objetivo no alcanzó seguridad definitiva con los principios del liberalismo económico.

Por otra parte, el surgimiento de la industria con la avanzada técnica de los procedimientos en la producción, que sufre un cambio radical con la aplicación de la maquinaria, primero en Inglaterra y luego en los demás países europeos, da lugar a una capacidad productiva de alcances fantásticos, lo que empezó a engendrar la inte-

gración del proletariado y la naciente disputa por los mercados mundiales que dan origen al capitalismo.

Estos hechos, que no hubieran tenido ninguna otra trascendencia social, no atenuaban sino que, por lo contrario, hacían más sensibles el malestar y la miseria de la clase trabajadora, situación que se tornaba más trágica por el desempleo.

La carencia de un sistema social capaz de corregir las imperfecciones, de remediar los estragos de la miseria, de equilibrar, en fin, las diferencias económicas de las clases sociales, hizo que el terror y la violencia se apoderaran de los obreros y que éstos lo erigieran en un sistema.

El estudio de la Historia nos demuestra que la pugna entre las clases sociales jamás había sido tan honda como en el momento de enfrentarse el poderío burgués y las ambiciones y necesidades proletarias. El marco de la justicia individualista, construido por y para el hombre que se sentía ajeno a cualquier vínculo social, se hizo estrecho cuando dentro de sus límites el "hombre colectivo", sujeto por vinculaciones sociales de toda índole, encontró que la libertad de contratar ocultaba la opresión de los que no tenían más armas para lograr su supervivencia que la fuerza de sus brazos. A este respecto, son también para nosotros fuente de inspiración las palabras del maestro Mario de la Cueva: "El individualismo y el liberalismo predicaban la libertad, asegurando que ella conduciría a la igualdad, pero ocultaban que entre el fuerte y el débil es la libertad quien mata: la libertad no conduce por sí sola a la igualdad; la desigualdad, en cambio, sí conduce a la pérdida de la libertad"⁽²⁴⁾.

(24) Mario de la Cueva, Op. Cit., Tomo I, Pág. 19.

El economista Federico Van Kleinwachter ⁽²⁵⁾, en su obra "Economía Política" nos dice que: la huelga es un medio de lucha, a fin de causar un daño material a la parte contraria, para que ésta ceda por medio de dicho procedimiento; agrega que la huelga propiamente dicha, dentro del concepto moderno, tiene sus orígenes en los primeros decenios del siglo pasado en Inglaterra como consecuencia lógica de la libre contratación y de las teorías sustentadas por la Escuela Liberal que no supo poner un dique al proceder de los empresarios que primeramente en ese país y después en los demás, oprimían a los trabajadores de la manera más inicua.

Los trabajadores que se sentían afectados por los contratos de trabajo y que deseaban mejorar sus condiciones de vida, al negarse el patrón a acceder a sus peticiones y a discutir las, inician protestas esporádicas que van desde la destrucción de la maquinaria y toda una cadena de actos violentos hasta el abandono colectivo de las labores sin previo aviso. Más tarde, aleccionados por experiencias desagradables y la promulgación de leyes que sancionaban con penas severísimas todos estos actos, los obreros no abandonaban súbitamente el trabajo, sino que enviaban una comisión al empresario a fin de hacerle conocer sus pretensiones y, eventualmente, amenazarlo con la suspensión de las labores en el caso de que no accediera a ellas.

Pronto notaron los patrones los resultados que este procedimiento daba a los trabajadores en perjuicio de sus intereses y, para responder a ese sistema, cerraban sus factorías como respuesta al movimiento de huelga. Esta arma de la clase patronal se conoce con el nombre de "Lock out" y tal palabra ha tomado carta de natura-

(25) Citado por Xavier Dueñas Ramos, Tesis, Pág. 23.

lización en todos los idiomas y al igual que el derecho de huelga, está reconocido como reciprocidad en casi todas las legislaciones del mundo.

Las huelgas empiezan a sucederse no solamente en Inglaterra, también en Francia, a partir de 1815 las manifestaciones contra el maquinismo tómanse más frecuentes, pero sin tomar las mismas proporciones que en Inglaterra porque la evolución industrial era más lenta.

La organización de industrias en los centros urbanos reuniendo millares de hombres, provocando problemas de abastecimiento y de higiene, aproximando individuos que tenían las mismas quejas y las mismas necesidades, facilitarían su entendimiento para actuar en conjunto. "No pasa una semana, no pasa un solo día sin que se recurra a una huelga" comentaba Engels (26).

En Italia, según apunta el profesor brasileño, Dr. Segadas Vianna (27), en veinte años (de 1879 a 1899) se verificaron 2483 huelgas con pérdida de 6,000 días de trabajo; en Inglaterra, sólo en 1899, tuvieron lugar 1,145 y en los Estados Unidos, la famosa huelga de Chicago en 1894, causó perjuicios valuados en ochenta millones de dólares. En el último apartado de esta primera parte ofrecemos el número de huelgas realizadas en México, así como en los países más industrializados.

Las huelgas se transformarían así en una lucha de clases con el fin de mejorar las condiciones económicas de los trabajadores en un arma de agitación social,

(26) Citado por Segadas Vianna, Op. Cit., Pág. 27.

(27) Op. Cit., Pág. 28.

muchas veces con objetivos políticos tendientes a destruir el régimen capitalista que la revolución industrial creara y fortaleciera.

Era lo que Carlos Marx ⁽²⁸⁾ apuntaba en su primer ensayo sobre la Historia Contemporánea: "El desenvolvimiento del proletariado industrial está condicionado, en general, al desenvolvimiento de la burguesía industrial. Sobre la dominación de ésta, aquélla adquiere una existencia en escala nacional que puede transformar su revolución en revolución nacional; crea los métodos modernos que se han de convertir en otros tantos medios para su emancipación revolucionaria". Después, en su Manifiesto Comunista de 1848 continúa una crítica profunda a aquel estado de cosas y pregona la unión de los trabajadores del mundo para transformar el régimen social vigente.

Por las causas apuntadas nace la huelga y, con ella, se acentúa la lucha de clases.

c) Fundamento.

El fundamento social de la huelga está íntimamente ligado al derecho colectivo del trabajo y singularmente al de la asociación profesional. Política y filosóficamente se ha considerado a la huelga como una libertad necesaria a las clases trabajadoras para contrarrestar y equilibrar sus elementos de fuerza y como una tentativa de coacción que ejercen las agrupaciones obreras en contra de la clase capitalista, con el objeto de alcanzar mejores condiciones de vida.

(28) Citado por Segada Vianna, Op. Cit., Pág. 28.

Este principio lo encontramos, al igual que en la jurisprudencia mexicana, en una declaración que produjo la Suprema Corte del Estado de Indiana, E.E.U.U. de América, en noviembre 21 de 1933: "Los asalariados tienen el legítimo derecho a ejercer una acción colectiva con el fin de mejorar su situación económica y pueden, lícitamente, tomar las medidas susceptibles de ocasionar pérdidas de orden financiero a los patrones, sin incurrir en responsabilidades como consecuencia de dichos perjuicios, a condición de no recurrir a la fuerza, a la violencia, a las amenazas, a las imputaciones calumniosas o a otras maniobras dolosas" (29).

Más claramente expone el Maestro de la Cueva el fundamento social de la huelga. Mientras que la doctrina individualista no reconocía la vida de los grupos sociales y, mucho menos, la existencia de un interés colectivo, la doctrina liberal aspiraba que el Estado se abstuviera de intervenir en la vida económica, pretendiendo inclusive que hiciera a un lado los obstáculos, que como la coalición obrera, se oponía al libre juego de las fuerzas naturales; la huelga era suma de derechos individuales pero no tenía existencia propia. A esto agregamos que la huelga se consideraba en el siglo pasado como una limitación al derecho de los que hacen producir, como una injusticia de clase y como un atentado a la libertad de trabajo y a la liberación de contratación.

Pero descontados esos conceptos al variar la concepción de la sociedad y admitirse que en su seno además de los individuos, actúan los grupos, se crea un nuevo

(29) Citado por Carlos M. Roggi Ageo, "El Derecho de Huelga en Cuba", colaboración en la huelga, Santa Fe, Tomo II, Pág. 254.

fundamento de la huelga y así, los intereses colectivos tienen igualmente una realidad de tipo social mereciendo también, por lo tanto, el respeto del orden jurídico: de allí, si el derecho protege los intereses de los individuos, debe amparar también los intereses de la colectividad obrera.

Utilizando términos análogos con el maestro De la Cueva, diremos que la aparición del Derecho Colectivo del Trabajo transformó las relaciones jurídicas de la empresa, convirtiéndola en un centro de actividades en que convergen los dos factores de la producción, capital y trabajo, y cuyo orden jurídico debe ser un orden justo y proceder de un acuerdo entre dichos factores o de una decisión del poder público. Y, en consecuencia, si la colectividad obrera estima injusto el orden jurídico de la empresa y el patrón no da satisfacción a las demandas de la respectiva asociación profesional, el trabajo de la empresa resulta imposible. La anterior argumentación la resume dicho autor en los siguientes términos que vale para todo el derecho colectivo del trabajo: "La justicia ordena que todos los hombres sean tratados como iguales y como personas, por lo que el orden jurídico de una empresa tiene que provenir de la conformidad de la mayoría de las personas que la integran, esto es, de las mayorías obreras y del empresario y cuando falta el acuerdo, la suspensión de actividades aparece como una solución natural y en tanto se encuentra un orden nuevo y justo".

Apoyando lo anterior, en la fracción segunda del artículo 8 de la pasada Ley Federal del Trabajo que dice: "Los derechos de la sociedad se ofenden: cuando declarada una huelga en términos de licitud por la mayoría de los obreros de una empresa,

la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando", concluye De la Cueva diciendo que "el fundamento social de la huelga es la necesidad de las mayorías obreras, cuya realidad social es indudable, para suspender el trabajo en las empresas, como consecuencia de la injusticia del orden jurídico y entre tanto se corrige" (30).

Por último, diremos que la huelga no es otra cosa que el derecho de protestar contra ciertas condiciones o hábitos creados por el patrón sin concierto económico que mantienen en situación desventajosa al trabajador. Así, no se declaran las huelgas para "no trabajar más", ni implican desconocimiento de la ley natural de trabajar y, ni siquiera, del derecho de trabajar, sino que se declaran para obtener, en las relaciones del trabajo, mejor condición económica y mayor armonía con todo lo que afecte la dignidad humana en relación al trabajo.

Reconocido y aceptado el derecho de huelga, no deja de ser una confesión de la propia sociedad de su incapacidad de asegurar por otros medios el equilibrio y el bienestar a que todos los hombres tienen derecho. Porque "no es eliminando la huelga, considera Guillermo Cabanellas (31), como el derecho puede resolver el problema planteado; es destruyendo las causas que le sirven de origen, anulando la violencia como sistema de lucha social, pero reconociendo, al unísono, ineludiblemente una razón suprema de justicia. Sólo así puede lograrse la verdadera pacificación social".

(30) Op. Cit., Tomo II, Págs. 769 y 770.

(31) Citado por Bernardino León y León "La Huelga y su Legislación en el Perú", colaboración en La Huelga, Tomo III, Pág. 197.

Como lo veremos en la segunda parte de este trabajo, casi todas las legislaciones extranjeras y en algunas con jerarquía constitucional, reconocen a la huelga como un derecho.

Pero la huelga, dice el Dr. De la Cueva, "no es una cuestión puramente jurídica, sino jurídico-política, en lo que participa de la esencia de todo orden jurídico, que es una de las formas de expresión de la vida social. Pues bien, es posible preguntar por la justificación de la huelga dentro de los regímenes jurídicos que la admiten o reconocen y dentro de este terreno por su justificación como hecho o acto jurídico, o sea, por la huelga del pasado y por la huelga - derecho de las mayorías obreras, según la fórmula de la Constitución; pero puede también indagarse si es conveniente que el orden jurídico reconozca a la huelga y en qué medida, o si, por el contrario, las diferencias entre el capital y el trabajo han de someterse a los órganos del Estado" (32).

Sobre el reconocimiento jurídico de la huelga, el maestro uruguayo Francisco De Ferrari⁽³³⁾ ha dicho: "El reconocimiento de la huelga como derecho, fue seguramente un error similar al que se cometió declarándola delito. Habría bastado la simple derogación de la legislación represiva ya que la huelga ni era un derecho como se pretendía ni, teniendo en cuenta su naturaleza, podía ser considerada un delito".

"En un momento en que se empieza a hacer justicia al trabajador fue puramente declamatorio decir que la huelga era un derecho; seguramente la inestabilidad de este instituto, las dudas que siempre ha suscitado, las vacilaciones de la le-

(32) Op. Cit., Tomo II, Pág. 771.

(33) "El Derecho de Huelga" colaboración en La Huelga, Tomo I, Pág. 67.

gislación y de la doctrina, se deben en gran parte a las dificultades que creó tal declaración".

"Muchos autores vieron, en efecto, en ese reconocimiento algo que hería la sensibilidad jurídica y la lógica; en el fondo, la huelga era en realidad el empleo de la violencia y se dijo entonces que su reconocimiento implicaba la autorización dada a una clase social para desbordar el orden jurídico; si con un criterio puramente realista y en nombre de ciertas necesidades, la huelga y el lock out habían sido finalmente reconocidos como actos lícitos que no engendraban más, como antes ni responsabilidades civiles ni penales, no por eso se les ocultaba a muchos autores, entre ellos a Scelle, que tales hechos constituían el desencadenamiento de dos fuerzas antagónicas y, en la última instancia, la primacía de la ley del más fuerte que nuestro derecho se limitaba a tolerar ante la imposibilidad en que se encontraba de prevenirlos y ponerles fin por los medios jurisdiccionales ordinarios".

Esta manera de encarar el fenómeno hizo decir a Scelle "que nuestra organización social tolera que el empleador - para hacer triunfar sus pretensiones - llegue hasta reducir el salario en forma capaz de condenar al obrero, al hambre y a la miseria y permite al asalariado - para hacer prevalecer las suyas - que llegue hasta provocar la ruina de la empresa. Entre ellos - entre patronos y obreros - no hay derecho ni juez .

"Presentar la huelga como un fenómeno que trasciende el orden jurídico no ha parecido siempre profundamente equivocado. Las dificultades para una explica-

ción de ese hecho en términos puramente jurídicos aparecen en realidad desde el momento en que la huelga es considerada un derecho o un delito; despojado de ese carácter indebidamente atribuido, desaparecen como veremos todas las dificultades que obstan a una justificación jurídica del fenómeno!

"Sin embargo, la inmensa mayoría de los países casi simultáneamente, optaron por la proclamación del derecho de huelga. No desconocemos que, cuando se formulan las primeras declaraciones en ese sentido, la huelga era en rigor el único medio de que disponía la clase trabajadora para mejorar sus condiciones materiales de vida; por eso seguramente se le reconoció - al mismo título que el fenómeno del unionismo obrero - "como un producto espontáneo de la energía social" ("Encíclica De Rerum Novarum").

"Por esto, las constituciones modernas habrían formulado un principio más claro y más lógico si - al referirse a la huelga - se hubieran limitado - sin hablar de un derecho - a reconocer la validez de todo acto que tienda a ajustar o modificar las condiciones del trabajo mediante el abandono colectivo de las tareas diarias ya que la huelga es generalmente nada más que un modo de realizar el derecho".

Hasta aquí las ideas de De Ferrari que en principio las creemos razonables, pues el hecho de ser reconocida jurídicamente la huelga no hace desaparecer todo su aspecto anti-jurídico, ya que tiene demasiado parecido con la guerra civil para, a simple vista, poder decir que las legislaciones han obrado correctamente al sancionarla de esa manera.

En efecto, la huelga implica un atentado a la libertad contractual, por lo que

al patrón toca, ya que lo hace obligarse mediante la violencia; es un menoscabo a la libertad de trabajo, pues, ya sea legalmente como en nuestra legislación, ya sea de hecho como acontecía en la huelga francesa, impide que los no huelguistas desempeñen sus labores que qujeran o deben realizar; constituye un incumplimiento voluntario y permitido a las obligaciones que el contrato de trabajo impone a los trabajadores; es el derecho de usar de la fuerza para, mediante la amenaza de graves perjuicios, obligar al patrón a otorgar mayores beneficios o para hacerse justicia por propia mano, lo que está en contravención con otro derecho de carácter constitucional.

Así lo reconoce Gallart Folch ⁽³⁴⁾: "La huelga y el lock out, a pesar de su legalidad, presuponen violencias o actos antijurídicos, ni una ni otro podían ser mantenidos de una manera eficaz sin coacciones, sin amenazas de violencias unas veces, sin presiones económicas otras".

Camelutti, en su notable estudio Derecho o Delito de Huelga", afirma: "El derecho de guerra es la negación del derecho y, como derecho subjetivo, no puede existir sino como reflejo del derecho objetivo; la fórmula "derecho de guerra" o "derecho de huelga" contienen una contradicción in adjecto".

Alejandro M. Unsain ⁽³⁵⁾ señala que "si en el orden internacional las guerras pueden ser inevitables porque falta una autoridad superior a la de los Estados, en el orden interno no se puede decir la misma cosa; la fuerza proletaria y la fuerza patronal no son soberanas; por encima de ellas, que representan intereses particulares, es-

(34) Citado por Manuel Marván, Tesis, Pág. 4.

(35) Citado por Segadas Vianna, Op. Cit., Pág. 36.

tá la autoridad del Estado, que representa el interés general y permanente de la Nación".

Por su parte, Hauriou entiende que la huelga es una comprobación de ausencia del poder estatal, es un acto de violencia que se equipara a la legítima defensa, figura del derecho que sólo se admite por la imposibilidad de encontrarse el Estado presente, garantizando al ciudadano en cualquier eventualidad; para Bonnar, la huelga es una negación del derecho desde que la ley asegura medios de conciliación (36). Carlos Roel (37) va más allá, pues afirma que las "huelgas y lock-outs no solamente no son derechos, sino que constituyen actos de tal modo anti-jurídicos, que implican la negación misma del Estado, a quien por modo exclusivo corresponde declarar el derecho y ejecutarlo, tanto en los conflictos individuales como en los que se susciten entre grupos o clases".

Y si actualmente se presenta la huelga, en la mayoría de los países, como el derecho a la concertada suspensión legal y temporal del trabajo, si su objetivo, sus correspondientes trastornos, sus necesarios atentados a la libertad, sus inherentes violencias, son contrarios a los principios generales del derecho, es necesario entonces, encontrar su justificación social y el porqué de su juricidad; claro está que para resolver en último caso el problema de su justificación o injustificación, sería necesario, como estima el Lic. Manuel Marván (38), escribir varios capítulos de un tratado de Teoría del Estado, en los cuales se determinara si regular la vida económica es función

(36) Igual al 35.

(37) Estado de Derecho o Huelga, Pág. 18.

(38) Tesis, Pág. 4.

estatal; pero como esto no es tampoco la intención de nuestro ensayo, ni aunque lo fuera, acertaríamos a realizarlo, nos limitaremos a señalar las razones por las que se justifica la existencia de la huelga en nuestro derecho.

Paul Pic ⁽³⁹⁾ estima que las huelgas y los paros son consecuencia de la libre concurrencia: "considerada en sí misma la coalición o acuerdo de varias personas para influir sobre las condiciones de trabajo, no es sino una forma de la libre concurrencia, absolutamente lícita, a condición de que no se complique con actos violentos contra quienes rehusan participar o salir de una coalición... estas coaliciones pueden ser perjudiciales a los coaligados, que no siempre disponen de recursos suficientes para sostener la lucha; pero jurídicamente, son una consecuencia normal del régimen de libertad de trabajo; todo obrero es libre de no trabajar en las condiciones que le ofrecen; y lo que cada obrero puede hacer aisladamente debe, en buena lógica, ser lícito para los obreros en grupo; presentadas aisladas sus reclamaciones casi siempre fracasan; si se coaligan, pueden luchar con ventaja y oponer al poder del capital la fuerza que da la asociación".

Luis A. Despontin ⁽⁴⁰⁾, recogiendo los anteriores conceptos de Paul Pic afirma que la huelga constituye una consecuencia de la asociación: "Es la asociación en marcha; constituye su forma activa; en ocasiones en virulencia; es la asociación peticionada que desencadena en huelga como medio de forzar la solución buscada; esta arma de lucha del proletariado se conduce en licitud cuando su de-

(39) Citado por Mario de la Cueva, Op. Cit., Tomo II, Pág. 771.

(40) "Consecuencias Jurídicas de la Huelga frente al Contrato de Trabajo en la Legislación y la Jurisprudencia Argentina", colaboración en La Huelga, Tomo I, Pág. 299.

senovimiento y sus propósitos se acomodan a ello y los medios de que se sirve se mantienen en un ordenamiento legal".

"De esta forma, continúa apuntando el profesor argentino, es una manera del ejercicio del derecho de asociarse o coaligarse y de peticionar para la existencia de condiciones de equidad en el contrato de trabajo o para expresar su resentimiento por su medida de injusticia; cuando va más allá llega a la zona de ilegalidad y hasta del delito, según sea su derivación o los medios de que se vale".

Igualmente razonan autores como Daniel Antokiletz, Georges Bry, Capitant et Cucho y Louis Courcelle ⁽⁴¹⁾.

Más en contra de esta argumentación, existen otras opiniones no menos variadas y una de ellas es la de Gallart Folch quien dice: ⁽⁴²⁾ "Si imaginamos las huelgas como simple coincidencia de actitud de un cierto número de trabajadores que deciden no realizar determinados trabajos... tendremos un falso concepto de estos fenómenos sociales".

El discernimiento de los autores franceses, de entre los cuales hemos citado a Paul Pic, es criticado por el Maestro J. Jesús Castorena ⁽⁴³⁾. Dice el profesor mexicano: "La consecuencia que se deriva de la libertad de trabajo en el sentido negativo que apunta la tesis que hemos expresado, no es exacta, por cuanto que si bien es cierto que la persona ligada por virtud de un contrato de trabajo no puede ser compelida, mediante coacción, para que cumpla con los términos de

(41) Citados por Mario de la Cueva, Op. Cit., Tomo II, Pág. 771.

(42) Citado por Manuel Marván, Tesis, Pág. 4

(43) Citado por Mario de la Cueva, Op. Cit., Tomo II, Pág. 772.

ese contrato, y tiene entonces derecho, asumiendo las consecuencias de su actitud, para romper con el contrato de trabajo; no lo tiene, en cambio, para suspender los compromisos derivados de ese contrato".

García Oviedo ⁽⁴⁴⁾ trata de justificar la huelga por medio del principio de la libertad contractual: "La coligación y la huelga se justifican también, en sentir de muchos, en virtud del propio principio de la libertad contractual; lejos de oponerse aquellos acontecimientos a esta libertad, son su más fiel sostén; para que exista una verdadera libertad contractual no basta la libertad formal, meramente jurídica, con que se satisfacía el derecho antiguo; es necesario que esta libertad se sustituya por otra substancial, de contenido; en el contrato de trabajo las partes no están situadas en condiciones de igualdad; el trabajador está colocado en un plano inferior, presionado por la necesidad de vivir y confiado a sus solas fuerzas, tendrá que pasar por lo que el patrono quiera; la coligación y la huelga dan al obrero la libertad de que individualmente carece y le permiten discutir con la empresa como discuten dos iguales".

Pero la huelga, creemos también, ni es una simple coincidencia de actitud ni se puede justificar con el derecho de cada obrero, para no aceptar las condiciones propuestas; es un fenómeno social más complejo, es arma de una clase frente a la otra; es el desencadenamiento de la fuerza, en una sociedad incapaz de reprimirla; y la excusa de ese desencadenamiento de la fuerza la encontramos únicamente

(44) Igual al 43.

en la necesidad que tienen los trabajadores de recurrir a él, aún cuando sea usurpando la misión del Estado de impartir justicia.

Así lo reconoce Georges Scelle ⁽⁴⁵⁾ cuando afirma: "Nos es forzoso hacer constar que en nuestro Estado Social la autoridad Pública no se reconoce el poder de proscribir el empleo de los medios de fuerza para resolver un conflicto, es un fenómeno de anarquía característico; o de guerra, que es lo mismo... el derecho industrial se limita a canalizar los efectos más desastrosos para el orden público, de estos recursos de fuerza (la huelga y el Lock Out)".

Es oportuno traer de nuevo el pensamiento de Mario de la Cueva al respecto: "La vida futura de la huelga, dice el ex-rector de nuestra Universidad, es un problema de política jurídica, pero probablemente persistirá en tanto perdure el sistema capitalista de producción: el derecho no es una norma fría sino una norma justa, pues por fortuna, hemos superado la idea formalista de Stammler y Kelsen, quienes afirmaron que lo justo no pertenece al concepto del derecho; cuando se rompe el equilibrio social, o sea, cuando se apaga la justicia, el orden jurídico queda suspenso y substituido por un poder arbitrario; es lo que acontece en la empresa cuando, como dice nuestro "artículo 123", se rompe el equilibrio entre los factores de la producción; ahora bien, al quedar suspenso el orden jurídico solamente un acto de poder arbitrario puede obligar "al trabajo a beneficiar al capital"; la huelga es el resultado de la falta de uno de los elementos del orden jurídico y, precisamente, del concepto de lo justo. Pero queda aún por decidir si no debería recurrirse, en estos casos, a los órganos del

(45) Citado por Manuel Marván, Tesis, Pág. 5.

Estado: el derecho del trabajo es vida humana que se hace norma, pero, como diría Hermann Heller, la norma no será auténtico derecho sino cuando a la normatividad se una la normalidad, porque solamente entonces se juntan la vida y su normación jurídica; por esto, el mejor derecho, tal sostuvo Savigny, es el derecho que procede del pueblo y cuando existe este poder de creación en la comunidad empresa, la huelga se presenta como una situación natural".

"No creemos, sin embargo, que deban fomentarse las huelgas; al contrario, es misión del Estado evitarlas; pero el camino no es su prohibición, sino la corrección de la injusticia social; en la medida en que se reduzca la injusticia disminuirán las huelgas; lo que no puede lograrse es la persistencia de la injusticia y la desaparición de las huelgas, según prueba la historia, pues a pesar de las prohibiciones de distintas épocas, las huelgas han estallado; tampoco excluimos, en términos absolutos, el recurso al arbitraje obligatorio, solamente creemos que su legitimidad es limitada a los casos que desborden los intereses parciales y se conviertan en problemas generales" (46).

En el mismo sentido se expresa Gallart Folch: "La huelga, como la guerra, no desaparecerá totalmente hasta que sea una realidad la organización, por el derecho, del mundo social, como del mundo internacional; esta superación de toda violencia, aunque sea de la violencia reglamentada que es hoy, la huelga como la guerra, no puede ser el antecedente sino la concurrencia de esa organización jurídica; organización jurídica que para que sea realizable necesita el reinado de una

(46) Op. Cit. Tomo II, Pág. 775.

paz espiritual entre las clases sociales más deseable pero más difícil de lograr que la paz meramente material" (47).

Así, la justificación de la huelga la encontramos en un aspecto sociológico y político y no en la fórmula escrita de la ley, sino en la acción viviente de la realidad, la que enmarca la necesidad de su empleo. Ello nos lleva a repetir que la juridicidad de la huelga depende exclusivamente del texto legal que la sanciona, pues en general, es contraria a los principios de derecho.

Cierto que algunas legislaciones, como veremos sobre todo las de tipo socialista y totalitario la prohíben y aún han logrado suprimirla, pero esto no obsta para que en otros países sea discutible su conveniencia e inconveniencia, y creemos que en México no solamente es imposible suprimirla, sino que por el contrario es útil y necesaria su existencia.

Dadas las condiciones sociales y principalmente políticas que vive nuestro país y recordando la bien fundada opinión de De la Cueva, de que la persistencia de la huelga expresa la negativa de los trabajadores a someterse incondicionalmente al Estado... pues... "si se prohibiera o se protegiera al capricho de las minorías o el supuesto derecho del empresario y se obligara a recurrir al Estado, la libertad económica desaparecería", ante el dilema de la huelga y el arbitraje obligatorio, es indiscutible que para los industriales, para la clase trabajadora y para la industria misma, es preferible al arbitraje obligatorio, la huelga con una reglamentación adecuada que delimite clara y precisamente los fines de dicha institución.

(47) Citado por Manuel Marván, Tesis, Pág. 7.

Lo anterior no quiere decir que la huelga no sea más que una solución circunstancial, ya que el problema obrero, como la mayoría de los problemas sociales es, en el fondo, un problema moral y su solución definitiva no se puede encontrar si no es en la moralización integral de la sociedad. Sociedad en la cual, ha dicho el Papa León XIII, en su Encíclica Rerum Novarum (1891), "unos cuantos hombres opulentos y riquísimos han puesto sobre los hombros de la multitud innumerable de proletarios un yugo que difiere poco del de los esclavos" (48).

En el documento pontificio más reciente, su Santidad Juan XXIII dice al respecto: "La verdadera solución se halla solamente en el desarrollo económico y en el progreso social que respeten y promuevan los verdaderos valores humanos, individuales y sociales; es decir, desarrollo económico y progreso social, actuados en el ámbito moral, de conformidad con la dignidad del hombre y con el inmenso valor que es la vida de cada uno de los seres humanos; y actuados en una colaboración de escala mundial que permita y fomente una circulación ordenada y fecunda de útiles conocimientos, de capitales y de hombres" (49).

Hemos dicho que para la solución de los conflictos de trabajo, es preferible al arbitraje obligatorio e, inclusive, a los tribunales de derecho, el ejercicio de la huelga, pues los trabajadores necesitan la posibilidad de obtener satisfacción a sus demandas cuando éstas son legítimas.

Y optamos también por la huelga, porque el arbitraje obligatorio presenta, al menos en nuestro país, graves e insuperables inconvenientes.

(48) Citado por Gabino Márquez, S.J., *Las Grandes Encíclicas Sociales*, Pág. 25,

(49) Encíclica *Mater et Magistra*, Ediciones Paulatinas, Pág. 50.

En primer lugar, existe enorme dificultad para encontrar árbitros cuya imparcialidad y capacidad no dejen lugar a duda e inspiren absoluta confianza a aquellos cuyos problemas están llamados a resolver; esta confianza no nace solamente de la honorabilidad y capacidad de esas personas, sino también de su medio social, su conducta y sus opiniones; por lo que respecta a su imparcialidad deben brindar tales garantías de independencia que los intereses de las partes en pugna queden plenamente salvaguardados.

En segundo lugar, y éste es un problema más difícil que el primero, la inseguridad para las partes, en cuanto al resultado del arbitraje obligatorio es completo, toda vez que el árbitro de un conflicto económico no aplica una norma de derecho preexistente, sino que la crea, pretendiendo aplicar normas de justicia social para dar a los interesados la seguridad de obtener resoluciones inspiradas únicamente en la equidad; no olvidemos que el árbitro no desempeña función jurisdiccional puesto que carece de norma que aplicar y, en esa virtud, es natural que no dé a los interesados garantía alguna por lo que forzosamente se resisten a aceptar por anticipado condiciones impuestas por un extraño.

El primero de los inconvenientes citado es por sí mismo suficiente para constituir un escollo serio al establecimiento del arbitraje obligatorio, ya que para superarlo, sería necesario contar con grupos de árbitros sin "conciencia de clase", con conocimientos técnicos para cada rama industrial, en cada una de las regiones económicas, para que las partes o el Estado pudieran confiarse en la solución de un conflicto económico obrero-patronal; precisaría, desde luego, hacer un llamamiento a

los representantes de los organismos profesionales de las clases en pugna; pero se necesitaría también que fueran personalidades calificadas por su honorabilidad, su desinterés, y a quienes el ejercicio de sus funciones habituales prepararán para la búsqueda de soluciones conformes a la vez al derecho y a la equidad.

El segundo de los problemas nos parece casi insoluble toda vez que para hacer desaparecer la inseguridad en el arbitraje, sería necesario reglamentar previamente las condiciones económicas de cada industria, en cada región y esa reglamentación tendría la imperiosa necesidad de descender hasta los detalles más insignificantes pues, de no ser así, no se acabaría con la inseguridad, la cual surgiría al presentarse un problema no previsto en la reglamentación.

"Los conflictos colectivos provienen, escribió G. Scelle ⁽⁵⁰⁾, en muchos casos del desequilibrio que se produce en las circunstancias económicas, en las condiciones de la producción, en los mercados de materias primas y de productos elaborados. Se concibe pues que un industrial no acepte de corazón, por anticipado, una sentencia que puede ser para él materialmente inaceptable y hacer perecer su empresa y que los trabajadores, por su parte, no puedan someterse sin más a lo aleatorio de un arbitraje que puede imponerles condiciones de vida inadmisibles".

Además, el tratar de reglamentar todos los problemas técnicos y económicos de la industria, clasificar a ésta en diferentes ramas y dividirla por regiones, convertiría en jurídico un problema que, independientemente de lo arduo antes era de justicia social y entonces, las funciones de quien aplicara la reglamentación formulada,

(50) Citado por Manuel Marván, Tesis, Pág. 8.

serían jurisdiccionales al tener ya la ley preestablecida que aplicar.

Por otra parte, la formulación de dicha reglamentación implicaría el intervencionismo de Estado más absoluto y la más estricta economía dirigida, puesto que sería imposible fijar las condiciones de la prestación de servicios sin fijar concomitantemente los precios de los productos, de las materias primas, de los fletes, etc.

Debemos de tomar en cuenta también la constante variación de las condiciones económicas, de las continuas alzas y bajas de las materias primas y, por lo tanto, de los productos ya elaborados, de las influencias del mercado exterior, por lo que, cualquier reglamentación que pretendiera objetivarlas pronto sería ana crónica e insuficiente.

El establecimiento de comisiones mixtas, como en Inglaterra, para la reglamentación del trabajo en cada industria y región, fuese de tipo corporativo o no, tampoco resolvería el problema, pues en la mayoría de los casos un tercero, el representante del gobierno, vendría a dar la solución de los problemas, rompiendo la paridad de las votaciones.

Resumiendo y vistas las dificultades e inconvenientes que presentaría en nuestro medio y legislación la implantación del "arbitraje obligatorio" dadas las condiciones económicas, políticas y sociales del país; la alternativa entre la "huelga" y "arbitraje" debe resolverse a favor de la primera, siempre y cuando se sigan los lineamientos que para tal efecto señala el texto constitucional respectivo y la Ley Federal del Trabajo: ⁽⁵¹⁾ sobre el particular es conveniente señalar, aunque

(51) Cf. Manuel Marván, Tesis, Pág. 10.

no entrar al estudio del mismo, lo que afirman algunos tratadistas de tendencias "capitalistas" seguidos en nuestro país por algunos grupos de abogados "patronalistas" no menos conservadores al que afirman que: "la huelga debe proscribirse en todo conflicto obrero-patronal, ya que la huelga es una arma en manos de los trabajadores para obligar al patrón a proporcionarles, a cambio de su trabajo, mejores condiciones económicas de vida, posibles a la empresa y que se justifica por la imposibilidad del Estado para fijar dichas condiciones, sin acabar con la libertad indispensable para que la iniciativa privada sea el eje de la vida económica".

También afirman: "que habría que suprimirse el derecho de huelga en los servicios públicos, ya que las inmensas transformaciones de orden económico y social en general que se están operando en la estructura de la nación, impone serias modificaciones en el campo legal al derecho de huelga, la propiedad de casi todas las empresas de servicios públicos ha pasado de manos extranjeras al patrimonio nacional".

Por lo tanto, tratan de justificar al decir: "la huelga, pues, nace para solucionar problemas de carácter económico-social que el Estado no puede resolver directamente; es, por lo tanto, absurdo que se le de una amplitud mayor a la estrictamente indispensable y corresponde a la función estatal relativa decidir todos los conflitos obreropatronales que pueden ser resueltos jurisdiccionalmente, ya que lo contrario sería en grave perjuicio de las atribuciones gubernamentales y transformaría o trastomaría inútilmente la economía del país: "sin duda el conflicto puede tener una base jurídica y, en ese caso, es inadmisibles que pueda ser, como sucede demasiado a menudo, sustraído a la jurisdicción" (52).

(52) Igual al 51.

"Por otra parte, las últimas experiencias han demostrado cuáles han sido las consecuencias que un conflicto en dichas empresas ha deparado a la colectividad y a quienes lo han causado; no se debe esperar a que solamente cuando ha fructificado el clima de discordia que llega a la rebelión y causa enormes trastornos a la comunidad, es necesario intervenir y es procedente la solución. El gobierno tiene que permanecer atento a los cambios de pensamiento que impelen una transformación social por las vías del desarrollo pacífico y metódico, o de lo contrario, los hechos vienen a demostrar que tanto el Estado como los trabajadores son capaces de desarrollar cualquier construcción legalista basada únicamente en especulación y teoría".

"El Lic. J. Jesús Castorena ⁽⁵³⁾ que al hacer el estudio de las huelgas en los servicios públicos, considera que la ampliación del plazo de pre-huelga, de 6 a 10 días, en forma alguna constituye una garantía para la continuidad y regularidad de dichos servicios, lo que requeriría una regulación diferente de aquella que concedió el legislador; y termina diciendo: "Ese derecho colectivo fue establecido, según lo dijimos antes, para asegurar la vida de la colectividad; piénsese por un momento, lo que sería para la ciudad de México el que se le privara por unos días del servicio de agua. Pues bien, el derecho obrero que también reconoce como base la existencia de ciertas colectividades - las de trabajadores - de las que ya nos hemos ocupado al hablar de la asociación profesional y que precisamente por el carácter colectivo ha merecido la protección de parte del Estado, no puede ni debe (y la Ley en este aspecto ha descuidado los principios del mayor interés) lesionar o tratar

(53) Op. Cit. Págs. 644 y 646.

de lesionar a las colectividades o sociedades más amplias; un sindicato, que es una colectividad dentro de la colectividad del Estado, no debe tener mayor preeminencia que la que concede a los intereses de los individuos que integran esta segunda colectividad; reconocer, pues, el derecho de huelga en los servicios públicos, es destruir en beneficio de una colectividad mayor; basados en este principio, de una realidad jurídica innegable, se inicia ya en todas partes una revisión del derecho de huelga en los servicios públicos por el Estado, que tiende definitivamente a abolirlo".

Hulster ⁽⁵⁴⁾, tratadista francés, después de hacer un estudio sobre la reglamentación de la huelga en Francia, inicia las conclusiones de su obra en los siguientes términos: "Nos parece que la intervención del legislador en el campo de la reglamentación del derecho de huelga debería referirse:

- a) En el campo penal, para reprimir las ocupaciones de los lugares de trabajo e impedir que se suspendan las medidas de seguridad;
- b) En lo que se refiere a los servicios públicos, para prohibir la huelga, y
- c) En el campo de la industria y del comercio privados, para atribuir competencia al Poder Ejecutivo a fin de arbitrar los conflictos que por su importancia, duración o extensión, puedan poner en peligro la vida de la Nación.

Consideramos oportuno transcribir las ideas que formula otro autor francés,

(54) Le Droit de Greve, Pág. 220.

Jean Rivero ⁽⁵⁵⁾ al hablar sobre el ejercicio de la huelga en los servicios públicos: "La huelga con sus formas derivadas, con su extensión, con su frecuencia, no es ya hoy día la institución salubre que fue antaño; ha tomado un carácter patológico: hace vivir no solamente al Estado, sino también a la sociedad, bajo una amenaza permanente de desintegración. Su sombra pesa sobre todos los destinos individuales; cada uno pronto para hacer su huelga, teme la de su vecino".

"Tres virtudes le son necesarias al legislador que deba elaborar la solución. La primera es la franqueza; le ha faltado hasta el presente; sobre el espinoso punto de la huelga de los servicios de interés general, notablemente, es demasiado evidente que se vive en una atmósfera de hipocresía; muchos sienten la necesidad de reglamentar y de limitarla, pero no osan decirlo de miedo a enajenarse, con los agentes y los asalariados de esos servicios y a toda la clase obrera; esta hipocresía es peligrosa; en la medida en que sostiene ilusiones que desmienten los hechos es humillante para aquellos que pretenden servir; rehusa decir a los trabajadores verdades desagradables para ellos, es tratarlos como niños, no como hombres, es otro paternalismo, el del político, después del patrón".

"La segunda virtud que se desea en el legislador es el realismo... En fin, se espera del legislador la osadía de la inteligencia; el problema de la huelga, en el cuadro económico y social es uno de los múltiples problemas que es necesario afrontar enteramente".

También afirman la "limitación estricta de la huelga a la consecución de

(55) "La Reglamentación de la Huelga", colaboración en La Huelga, Tomo I, Págs. 156 y 157.

fines profesionales que sean colectivos, económicos, inmediatos y concretos. La huelga, ya lo hemos reconocido, tiene un contenido jurídico que le da la categoría de derecho y que éste, como todo otro derecho, tiene sus limitaciones y en su ejercicio puede conducir en determinadas ocasiones al abuso del derecho".

"La vieja jurisprudencia francesa decía que la huelga no debe tener un objeto contrario "a l'ordre public ou aux bonnes moeurs" y que en ningún caso dicho objeto puede convertirse en un abuso del derecho. Si la huelga es un arma concedida a los trabajadores por el Estado para, mediante su empleo, conseguir las ventajas económicas a que tantas veces hemos hecho referencia; si por otra parte, trae consigo graves e inevitables perjuicios, es indispensable que el texto legal que la sancione únicamente la autorice para los casos en que con ella se pretenda realizar su fin específico, previsión que evitaría entre otros peligros el absurdo de la huelga política y la discutida huelga por solidaridad cuyo ejercicio en varias ramas de la industria conduce generalmente a la llamada "huelga general"; es contradictorio a toda organización jurídica el hecho de que los trabajadores puedan usar de arma tan poderosa en contra de la organización gubernamental; inclusive, debe sancionarse, aún penalmente, todo intento de huelga general o de aquella que tenga por objeto, confesado o no, presionar al gobierno; como veremos, ninguna legislación autoriza la huelga política; esta no autorización que propiamente es una prohibición se desprende de la necesidad del Estado de defender su existencia; la huelga de solidaridad tampoco está garantizada o permitida en la mayoría de las legislaciones extranjeras y su existencia, en las que las reconocen, es

sumamente discutida y atacada; son distintos los criterios existentes para analizar en qué medida es legal una huelga que tiene por objeto la defensa del interés profesional o del interés de la asociación, caso típico de la huelga de solidaridad que consagra la fracción cuarta del artículo 450 de nuestra Ley Federal del Trabajo".

"No es suficiente que se llenen ciertos requisitos legales para que pueda estallar un movimiento huelguístico; el interés público está profundamente afectado por la huelga y es necesario que el Estado, como órgano jurídico de la sociedad, después de un estudio objetivo, deduzca que la huelga es estrictamente necesaria; que con ella no se vulnerará a la comunidad, sino que por el contrario, aparejará el establecimiento de un estado de derecho socialmente necesario que el abuso patronal impide establecer por las vías pacíficas".

"Ahora bien, la limitación de la huelga a su fin específico no se logra mientras no se precise con claridad esa finalidad y no basta para ello consignar en los textos legales que la huelga tiene por objeto lograr un interés profesional, toda vez que, a menudo, es difícil e imposible determinar si una suspensión de labores persigue o no ese interés el cual puede ser mediato, vago o lejano".

"Así, la huelga no debe producirse en condiciones de legalidad, sino cuando hay manifiesto antagonismo entre el interés colectivo y el de los propietarios de los medios de producción".

También afirman que la "sujeción del derecho de huelga a una reglamentación correcta en cuanto a términos, avisos y demás formalidades. Si la huelga produce inherentes trastornos tanto públicos como privados, es necesario que el Estado

legislar de tal suerte que dichos trastornos sean los mínimos, para lo cual debe establecerse la obligación para los huelguistas de emplazar el movimiento con términos adecuados y formular un sistema que garantice plenamente la existencia real y efectiva del término de emplazamiento. Debe también en forma conveniente, garantizarse la continuación de aquellos trabajos cuya interrupción dañaría irreparablemente la fuente de producción, en perjuicio del capital y del trabajo".

También afirman que la "calificación previa del movimiento por lo que toca a su procedencia, sin juzgar de su justificación o injustificación. Una vez determinado con precisión cuáles conflictos obrero-patronales pueden dar lugar a una huelga y establecidas las formalidades que se deben seguir para que el movimiento estalle, el Estado debe impedir toda huelga que vaya en contra de esas disposiciones fundamentales, lo cual no puede hacer eficientemente si no es mediante la previa calificación de la legalidad o procedencia de dicha huelga".

"Esto no significa de ninguna manera que el Estado vaya a determinar si son justificadas o no las pretensiones de los trabajadores, porque ello implicaría el arbitraje obligatorio, sino que únicamente declararían la eficacia de dichas pretensiones para fundar una huelga y que los presuntos huelguistas habrían cumplido ya con todos los requisitos formales. Como se ve, esa calificación sería un problema claramente jurisdiccional, pues se reduciría a la declaración de un derecho previa constatación de los supuestos de hecho que lo engendran".

"Creemos que la calificación previa, limitada a aspectos meramente forma-

les en lugar de dañar los intereses legítimos de los trabajadores, los beneficiaría al darles mayor seguridad en sus actos; evitaría los daños innecesarios al patrón y fundamentalmente protegería los intereses de la Nación, para que únicamente puedan realizarse las huelgas cuando haya demostración fehaciente de que se han cubierto los requisitos procesales que marca la ley".

VI.- Rescisión de los contratos individuales de trabajo en toda suspensión de labores decretada por los trabajadores sin haber obtenido antes la calificación correspondiente. Para obtener la eficacia del principio antes enunciado que a su vez garantiza los anteriores, sería indispensable sancionar a aquellos trabajadores y en su caso a los sindicatos que hubieren ido a una huelga sin haber pasado por la previa calificación.

La experiencia ha demostrado que son verdaderamente nulas las sanciones que se imponen a los huelguistas cuando infringen las disposiciones contenidas para poder ejercitar el derecho de huelga. Imponer una sanción penal sería excesivo y la sanción civil de daños y perjuicios notoriamente ineficaz, dada la natural insolencia de la clase trabajadora, pues no hay que olvidar que los trabajadores no tienen patrimonio alguno y sus salarios son inembargables. Y lo mismo vale para la situación financiera de los sindicatos.

El Maestro J. Jesús Castorena nos dice al respecto: "Se evita la huelga abusiva mediante las sanciones contenidas en el artículo 460, no. La huelga abusiva se produce y lejos de aplicar una sanción que pesare en el ánimo de los obreros, para no declarar una huelga con el exclusivo fin de perjudicar, se les ordena vol-

ver al trabajo y solamente cuando se desobedece este mandato es cuando nace la acción civil y la terminación de los contratos" (56).

Por lo tanto, debe buscarse una sanción que, siendo factible de aplicación sea capaz de llenar su objeto. Esa sanción debe buscarse en el derecho del trabajo mismo y, admitido esto, consistiría necesariamente en el despido del trabajador. Dicho despido sería la natural consecuencia para los trabajadores del incumplimiento ilegal de las obligaciones que les impone el contrato de trabajo. La sanción, cuando un sindicato fuese culpable, sería su pérdida de registro y su disolución.

Y, por último, tampoco se nos escapa que el procedimiento que actualmente se sigue para dirimir los conflictos de carácter económico es de tal manera lento y complicado que en la práctica resulta casi inoperante, lo que hace necesario una reforma a las disposiciones actuales de la Ley Federal del Trabajo que permita una resolución rápida dando a estos conflictos, así como a los de carácter jurídico, el trámite expedito que ordena la Ley Fundamental de la República.

d) Finalidades.

Creemos con Orlando Gómez (57) que el fin en vista del cual los trabajadores suspenden el trabajo es de suma importancia para la determinación del carácter de la huelga.

(56) Citado por Xavier Dueñas Ramos, Tesis, Pág. 72

(57) "Consideraciones sobre el Derecho de Huelga en el Brasil", colaboración en La Huelga, Tomo II, Pág. 134.

"Es obvio, dice el jurista brasileño, que la ley que regula el ejercicio del derecho de huelga debe distinguir el movimiento sólido destinado a la obtención de nuevas condiciones de trabajo de aquéllas que no tienen esa finalidad; porque si la huelga es fenómeno típico de la organización social de las relaciones de producción, su utilización para otros fines, extraños a esas relaciones, constituye indudablemente una desvirtualización que no puede ser tolerada; justificase, así, la prohibición de toda huelga que no sea económica, esto es, que no tenga finalidad comprendida en la actividad profesional del trabajador".

"La circunstancia de conceptuarse la huelga strictu sensu como forma de lucha económica de la que se sirve el proletariado para fines vinculados con el ejercicio de la actividad profesional - sigue exponiendo el profesor de la Universidad de Bahía -, no elimina el hecho real de la utilización de ese mismo recurso para otros fines; no se resuelve el problema mediante la simple y cómoda actitud de negar al hecho el carácter y la naturaleza de huelga; porque, por todos los otros elementos por su fisonomía, por su contextura, por su configuración, es huelga; la finalidad sirve exactamente para distinguir la huelga legítima de la que no lo es; corresponde a la ley hacer esa distinción; el legislador no puede ignorar que el fenómeno de la huelga comparte a veces muchos hechos que la desvirtualizan; por consiguiente, tiénese que admitir, para declarar que es ilegítima la huelga, cuando se desvía de su finalidad".

La primera parte de la fracción XVII del artículo 123 Constitucional precisa que "las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio

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

Tomando como base el texto constitucional podemos sostener que la finalidad de la huelga es dar a los trabajadores un medio para lograr la justa y necesaria retribución de sus servicios, o sea, la remuneración que les corresponde, de acuerdo con las ganancias de la empresa, armonizando así los derechos del capital con los del trabajo, al establecerse el equilibrio entre los factores de la producción.

Al decir del maestro De la Cueva ⁽⁵⁸⁾, éste sería el fin inmediato de la huelga al "ejercer presión sobre el patrono a efecto de que acceda a la creación de un orden justo en la empresa". "Porque la huelga, afirma, persigue también una finalidad mediata y es, según declaró, la tercera reunión de "La Internacional" y aceptó el sindicalismo francés, acostumar a los trabajadores a la lucha de clases y a la idea de que una huelga general es el camino para transformar el régimen capitalista". De tal manera, que los fines inmediatos son el derecho individual del trabajo, el derecho protector de las mujeres y menores de edad y la previsión social, en tanto los fines mediatos son el orden justo del mañana.

Concluye De la Cueva manifestando que "la huelga es uno de los instrumentos de lucha, por lo que también se confirma que no es una finalidad, sino un simple medio, al igual que la asociación profesional, al servicio de los fines e intereses de la clase obrera" ⁽⁵⁹⁾.

(58) Op. Cit. II, Pág. 770.

(59) Igual al 58.

Acorde con las ideas del autor mexicano antes mencionado, Mariano R. Tissebaum ⁽⁶⁰⁾, observa que la finalidad de la huelga se manifiesta de dos modos:

"1o.- El objetivo directo, inmediato, es de carácter instrumental, evidenciando ante la paralización del trabajo que se utiliza como un medio y con el propósito de promover a modo de gravitación ante la voluntad del empleador, la declinación de su actitud contraria inicialmente a la reclamación obrera".

"2o.- El fin subjetivo, indirecto o mediato, es el que se procura por la citada inacción que actúa como medio para llegar hasta el reconocimiento de las reclamaciones profesionales por parte del empleador".

"Esta finalidad debe ser precisa como móvil que determina la huelga dentro del ámbito del derecho del trabajo. Otras finalidades desplazarían el problema del campo laboral haga cuestiones distintas que motivarían su consideración dentro del ámbito del derecho del trabajo".

"El fin subjetivo de la huelga debe consignarse en la inumeración de su concepto, pues es inherente a su naturaleza; no bastaría decir como lo hacen algunas autores, entre ellos Krotoschin o Caldera que debe tener un "fin determinado" porque ello implicaría por su generalidad, involucrar cualquiera, aún los más diversos".

"La determinación del fin, concluye Tissebaum, no debe quedar librada a los que recurren a la huelga, tal como lo sugiere Dersch en ... su definición...

(60) La Huelga, Tomo I, Pág. 178.

Debe ser prefijado como de carácter esencial, a los efectos de considerarla o no dentro del ámbito del derecho del trabajo".

Al hacer el estudio de la reglamentación del derecho de huelga, analizaremos con más detenimiento a la luz de nuestra legislación positiva, las finalidades y objetivos de esta institución, consignados en sentido genérico en la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, y en forma específica en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, y que debe perseguir en todo caso la consecución de un interés único y exclusivamente profesional.

e) Naturaleza Jurídica.

Cuenta León de Seilhac ⁽⁶¹⁾, que bajo el antiguo régimen, los obreros parisienses que pedían trabajo se reunían en la Plaza de la Greve, frente al Hotel de Ville (Ayuntamiento); y que ese mercado de obreros inactivos dio el nombre francés (gréve) al acto de éstos, reunidos para concertar nuevas condiciones de trabajo.

La anterior referencia, que explica el origen del vocablo vernáculo de esta institución; o sea, la huelga, en un determinado país, no es suficiente para comprender la naturaleza jurídica de su significado.

Y llámesele sciopero, streih, strike, stoppage, parece o gréve, el fenómeno de la huelga, que implica una abstención colectiva de prestar el trabajo, ha progresado históricamente dentro del marco de las relaciones del trabajo subordinado.

Aún cuando se ha acostumbrado designar con el nombre de huelga la suspen-

(61) Las Huelgas, Pág. 15.

sión de cualquier actividad humana, el empleo de este vocablo, usado análogamente, no significa la amplitud del mismo cuando el caso afecta a los factores de la producción.

Pero lo que interesa, no es aclarar si la huelga es un mero hecho realizado por los trabajadores o reviste los caracteres del acto jurídico, necesario para ello, recordar las diferencias de estos conceptos: con admirable precisión, Julián Bonncase ⁽⁶²⁾, dice que hecho jurídico es el acontecimiento humano o natural que produce consecuencias de derecho, aún cuando el sujeto no haya querido tener la intención de colocarse bajo el imperio de esta regla de derecho y, el mismo tratadista, define el acto jurídico como toda manifestación de voluntad que se hace con la intención de producir consecuencias de derecho, siempre y cuando la norma ampare esa manifestación de voluntad y reconozca los efectos deseados por el actor.

Se dice que los hechos jurídicos en sentido general o amplio comprenden los hechos naturales y los actos del hombre, independientemente de que haya o no intención de producir consecuencias de derecho y se clasifican, por lo tanto, en hechos jurídicos en strictu sensu y actos jurídicos; los primeros, comprenden los hechos naturales y los hechos del hombre en los que no hay intención de producir consecuencias de derecho y éstos a su vez pueden ser lícitos o ilícitos; y los actos jurídicos comprenden únicamente aquéllos en que interviene la voluntad del hombre con la intención de producir determinadas consecuencias de derecho.

(62) Citado por Rafael Rojina Villegas, Teoría General de las Obligaciones, Tomo I, Pág. 152.

Ahora bien, en el pasado, la huelga era una situación de hecho productora de efectos jurídicos muy distintos a los buscados por los trabajadores y, por lo mismo, perjudiciales a sus intereses.

La huelga, al efectuarse, era un acto contrario al derecho o, por lo menos, un acto que ponía fin a una situación jurídica válida; la rescisión o terminación de cada relación jurídica y, como consecuencia, una eventual responsabilidad civil por los daños y perjuicios que causaba la falta de cumplimiento a las obligaciones y, finalmente, una responsabilidad civil o penal cuando se impedía el libre trabajo de los no huelguistas o de la empresa.

Así, la suspensión de labores no producía como efectos jurídicos los buscados por los obreros, ya que procuraban imponer su voluntad a los trabajadores no huelguistas y al patrón, al mismo tiempo que pretendían mantener vigentes las relaciones individuales de trabajo mientras se decidía el conflicto, pero dichos efectos eran precisamente los contrarios, pues la voluntad prevaleciente era la de los trabajadores no huelguistas y de los patrones (63).

En nuestro actual régimen jurídico, el derecho de huelga fue una creación del Constituyente de 1917: el legislador se basó en el principio de que la clase trabajadora tiene derecho de reunirse y acordar las condiciones y el precio de su trabajo, al igual que los patrones pueden concertar la remuneración de este trabajo.

La Constitución, en su artículo 123, apoya la legalidad de la huelga en la libertad de asociación, libertad que ha sido considerada como uno de los puntos pri

(63) Cf. Mario de la Cueva, Op. Cit., Tomo II, Págs. 676 a 768.

mordiales de la solidaridad obrera; conforme a la fracción XVII del precepto constitucional, la huelga deja de ser una situación de hecho, productora de efectos contrarios a los perseguidos por los trabajadores, para convertirse en una situación legal que produce precisamente las consecuencias deseadas por ellas al hacer uso de este derecho.

Considerado así, el derecho de huelga ya no aparece, al igual que aconteció en el pasado, como un derivado de las libertades individuales, sino como un derecho orgánico en las relaciones colectivas de trabajo y la reglamentación de dicho instituto por la Ley Federal del Trabajo, se presenta como la organización de un derecho y no como la simple reglamentación de una libertad individual.

La huelga, realidad histórica, hecho social, se transforma en un acto jurídico, en un derecho constitucionalmente reconocido.

DIVERSAS TESIS DE LA HUELGA

CAPITULO SEGUNDO: A) CONCEPTO DE HUELGA

No pretendemos en este apartado agotar los cánones de la definición; sólo queremos mencionar las diversas definiciones que las leyes, los tribunales y la doctrina, tanto nacional como extranjera, han formulado sobre la huelga, ya sea considerándola como un hecho social, como un derecho o bien, desde el punto de vista meramente económico.

1.- En la Legislación.

La Ley Federal del Trabajo, en sus artículos 355 y 440, contiene la definición formal de la huelga. Dicen dichos artículos:

355.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Comentario del Dr. y Maestro Alberto Trueba Urbina:
"La coalición tanto de obreros como de patrones es el primer acto que se realiza en ejercicio de la libertad sindical, para constituir las organizaciones de defensa de los intereses comunes de las clases sociales. Y recordando a Paul Píc, la coalición es a la huelga lo que el ultimátum a la declaración de guerra".

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

Comentario del Dr. y Maestro Alberto Trueba Urbina: "La huelga es un derecho social económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios y, en el porvenir, sus reivindicaciones sociales".

Los antecedentes de esta definición los encontramos contenidos en la Ley del Trabajo del estado de Tamaulipas del 12 de junio de 1926 en los Proyectos de Portes Gil y de la Srta. de Industria, Comercio y Trabajo y que datan a su vez de la definición comprendida en el Código Laboral de Michoacán del 1o. de septiembre de 1921 que decía en su artículo 167: "Se entiende por huelga, para los efectos de esta ley, el acto concertado y colectivo por medio del cual los trabajadores suspenden la prestación del trabajo convenido, con objeto de defender sus intereses".

La Ley de Tamaulipas definía la huelga al igual que la actual Ley, en función del concepto de coalición y, así, su artículo 192 consignaba: "Se entiende por coalición el acto concertado de un grupo de individuos, obreros o patrones; para la defensa de sus intereses comunes" y, en su artículo 194, decía: "Huelga es la suspensión del trabajo como consecuencia de una coalición de trabajadores".

Este mismo sistema de definición adoptó el proyecto de Portes Gil que en su artículo 320 establecía: "Se entiende por coalición el acto concertado de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes" y, a su vez, en el 322 define la huelga como "la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores".

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo también siguió en su proyecto de Ley igual método de definición y, el artículo 259 expresaba: "Huelga es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores", determinando a la coali

ción en el Art. 258 como "el acuerdo incidental de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

Determinando a la coalición en el artículo 258 como "el acuerdo incidental de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes".

La pasada Ley Federal del Trabajo no contenía en la redacción original el término "legal"; las reformas al capítulo de huelgas, auspiciadas por el entonces Presidente de la República, Gral. Manuel Avila Camacho, tuvieron por objeto garantizar mayor efectividad al ejercicio de este derecho y al propio tiempo, evitar que so pretexto de las huelgas amparadas por la Ley, se continuaran realizando "paros" y "huelgas locas", dichas reformas fueron aprobadas el 29 de marzo de 1941. Y definió el concepto formal de huelga en sus Arts. 258 y 259, en la siguiente manera:

258.- Coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes. 259.- Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores.

Veremos brevemente lo que debe entenderse por coalición, ya que es un presupuesto o antecedente necesario de la huelga, lo que no significa, como dice acertadamente el Lic. Vargas Mena ⁽⁶⁴⁾, que imprescindiblemente haya de desembocar en ella, puesto que también lo es de la asociación profesional que en nuestra Ley se encuentra definida como una coalición permanente.

El Maestro de la Universidad de Lyon, Paul Pic, se encargó de disipar las confusiones a que dió margen esta palabra, la coalición, al definirla como "la acción concertada de cierto número de obreros o cierto número de patrones para la defensa de sus derechos o intereses comunes" ⁽⁶⁵⁾.

(64) Tesis, Pág. 94.

(65) Op. Cit., Tomo II, Pág. 785.

Es conveniente indicar que la fracción XVI del artículo 123 Constitucional dice: "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

El Lic. Armando Porras López ⁽⁶⁶⁾, dice que en realidad, la fracción XVI del precepto constitucional aunque impropia habla de "coaligarse" lo que establece la citada fracción es el derecho de asociación y luego se pregunta: "Si la huelga fuera el resultado de una coalición y siendo ésta transitoria, las organizaciones sindicales, que no son incidentales, no podrían ejercer el derecho de huelga"; él mismo se responde que sí, "porque quien puede más, puede lo menos independientemente de que la huelga también es un derecho sindical".

No estamos de acuerdo con el profesor de la Universidad de Puebla, pues ya Paul Pic señala la diferencia entre coalición y asociación: "Las asociaciones obreras y patronales tienen, en efecto, un aspecto o carácter duradero que le falta a la coalición, agrupamiento momentáneo que se disuelve en cuanto el resultado propuesto se ha alcanzado o se reconoce, por el contrario, inaccesible".

La coalición, por su misma naturaleza, de ser un acuerdo temporal o como dice elegantemente el Maestro de la Cueva, un "concierto de trabajadores", se distingue así de la asociación profesional, en que aquélla tiene una vida transitoria, breve, que dura sólo el tiempo necesario para obtener los propósitos de los trabajadores coaligados y que, además, son concretos, determinados, para cuyo alcance precisamente se ha integrado la coalición, en tanto que el sindicato, asociación

(66) Op. Cit., Pág. 414.

profesional permanente, tiene una vida más duradera que se prolonga a través del tiempo y no se constituye para la consecución de una finalidad concreta y determinada, sino en general, para la consecución y realización de fines colectivos; y en rigor, se consagró tanto el derecho de coalición como el de asociación profesional, es decir, se hace referencia a la coalición en general y a aquélla que deviene permanente: la asociación profesional.

Además, la coalición puede surgir en cualquier momento, pues para que un grupo de trabajadores se ponga de acuerdo sobre la situación de trabajo establecida en el lugar donde prestan sus servicios, la Ley no fija requisito alguno; en cambio, el título VII, Capítulo II de nuestra Ley, sí fija determinados requisitos para la formación, finalidad, reconocimiento y registro, etc., de los sindicatos.

Por otra parte, el maestro De la Cueva ⁽⁶⁷⁾, establece con toda claridad la diferencia entre coalición y huelga, después de referirse a la famosa frase del tratadista francés arriba citado de que la "coalición es a la huelga lo que el ultimatum a la declaración de guerra", expresa: "La coalición es, en consecuencia, un acto previo a la huelga, pero no es únicamente su antecedente, porque subsiste durante todo el período de huelga; si la coalición... cesara, terminaría la huelga, pues se rompería la unidad y el propósito de defender los intereses comunes".

Veamos los elementos que abarca la definición comprendida en el artículo 440 de nuestra Ley vigente y que dice: "Huelga es la suspensión temporal del tra-

(67) Op. cit., Tomo II, pág. 785.

bajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

1. La suspensión del trabajo. "Si la Ley reconoce el derecho de huelga, dice el Lic. Nicolás Pizarro Suárez ⁽⁶⁸⁾, es evidente que éstos - los trabajadores -, no tienen sino que suspender las labores para que el arma de la huelga produzca todos sus efectos"; esto es lo que podríamos llamar el leit-motiv de la huelga; suspender el trabajo, paralizar las labores, no hacer nada.

2. La suspensión temporal del trabajo. Los trabajadores no tienen intención de realizar una suspensión definitiva de labores, pues resuelto el conflicto que dió origen a la huelga, éstos vuelven a sus ocupaciones.

3. La huelga ha de ser el resultado de una coalición de trabajadores. "Nuestra legislación, dice el Dr. de la Cueva, considera a la huelga como un derecho colectivo, si bien... reclama la voluntad de cada uno de los trabajadores" ⁽⁶⁹⁾. La huelga pertenece originariamente a los trabajadores, considerados aisladamente, es decir, queda incluida en el capítulo de los derechos de cada individuo, pero tiene naturaleza colectiva, porque es la colectividad de obreros la que lo ejerce.

4. Que tenga por objeto la defensa de intereses comunes. Los artículos 355 y 440, relacionados uno con el otro, consignan la finalidad de la huelga y que es al igual que la de la coalición, la defensa de intereses comunes de los trabajadores; su base es la fracción XVIII del artículo 123 Constitu-

(68) La Huelga en el Derecho Mexicano, Pág. 26.

(69) Op. Cit., Tomo II, Pág. 785

cional, establecer el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. "La huelga es un derecho instrumental y no una finalidad en sí misma, por lo que, si falta el fin, carecerá de sentido" (70).

En la segunda parte de este trabajo, haremos la transcripción de las definiciones de huelga que establecen las leyes extranjeras.

II.- En la Jurisprudencia.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dado varias definiciones de la huelga; entre otras, tenemos las siguientes, vistas desde diversos ángulos:

Coacción.- "Es un estado de coacción impuesto por los obreros de una negociación como resultado de cierta inconformidad colectiva en que se encuentra con respecto a las condiciones de trabajo a que están sujetos". (Amparo 1470/31/1a.).

Medio de lucha.- "...Siendo la huelga resultado de una coalición de trabajadores para la defensa de intereses comunes, esto es, un medio de lucha del trabajo organizado en contra del capital". (Amparo 1764/31/2a.).

Medio de resolver el conflicto.- "... Dado que la huelga es un medio concedido por la Constitución a los trabajadores para resolver los conflictos que surjan con sus patrones". (Amparo 1957/35/1a.).

Situación de Hecho.- "La huelga es una acción de los trabajadores en el sentido amplio del término, pero no en la aceptación jurídica del vocablo, conforme a la cual es acción el ejercicio de un derecho ante los tribunales y la huelga no

(70) Igual al 69.

entra dentro de esa aceptación, pues no se ejercita ante los tribunales sino que es una situación de hecho". (Huasteca Petroleum Co., marzo de 1936).

Por otra parte, dice: la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ha dicho que la huelga "es un arma de lucha que a través de un proceso histórico-económico-social se formó y llegó a consignarse en el derecho político como un sistema libre de ajustamiento del equilibrio entre los factores de la producción (71).

III.- En la Doctrina.

B. Autores Mexicanos.

México cuenta con muchos y magníficos juristas especializados en el Derecho del Trabajo: los podemos encontrar en la cátedra universitaria, en la judicatura, o bien, ocupando altos puestos dentro del gobierno o como simples abogados ejercitando la práctica profesional. Sin embargo, pocos son los que escriben y nos dan a conocer sus conocimientos y experiencias.

Consideramos que cada vez se escribe menos en nuestro país, y de allí que los estudiantes tengamos que recurrir, de todos modos necesario, a las fuentes extranjeras; ya dejamos asentado en el prólogo de este trabajo la carencia y limitación de obras que en términos monográficos o generales analicen las instituciones tanto del derecho laboral como de las demás ramas de la ciencia jurídica; veamos las definiciones que sobre la huelga han plasmado en sus libros nuestros tratadistas.

Para el Dr. Mario de la Cueva (72) "la huelga es el ejercicio de la facultad

(71) Citadas por Nicolás Pizarro Suárez, Op. Cit., Pág. 36.

(72) Op. Cit., Tomo II, Pág. 788.

legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos".

El Lic. Porras López ⁽⁷³⁾, critica la anterior definición pues dice que "no podemos aceptar que se defina la huelga en función del equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos, porque tal equilibrio no existe ni ha existido nunca, ya que el equilibrio no puede existir entre los que poseen toda la riqueza y los que nada poseen salvo, naturalmente, el trabajo". No estamos de acuerdo con la opinión anterior pues, a nuestro juicio, la definición del maestro de la Cueva es una de las más completas y que más pulcramente se apega a la definición legal dando, como él lo desea, satisfacción al artículo 123 Constitucional al precisar la finalidad de la huelga.

"La huelga se define, dice el maestro J. Jesús Castorena ⁽⁷⁴⁾, como la acción colectiva y concertada de los trabajadores para suspender los trabajos de una negociación o de un grupo de negociaciones, con el objeto de alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Del mismo autor es esta otra definición: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición de la mayoría de los trabajadores de una empresa, para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, propias o ajenas de una colectividad de trabajadores" ⁽⁷⁵⁾.

En esta última definición que nos parece más completa, incluye al agregar la

(73) Op. Cit., Pág. 406.

(74) Op. Cit., Pág. 595.

(75) Citado por Raúl Tostado de Alba, Tesis, 1953, Pág. 26.

expresión "ajenas", la llamada huelga por solidaridad a que se refiere la fracción IV del artículo 260 de la Ley Federal antigua.

Del profesor Trueba Urbina, también conocemos dos definiciones: una de carácter genérico que propuso en la ponencia presentada en el Tercer Congreso de Derecho del Trabajo y Previsión Social celebrado en esta ciudad de México del 19 al 25 de julio de 1949: "La huelga es un derecho de auto-defensa de la clase obrera, con carta de ciudadanía en la vida política mexicana" (76).

De otra manera, define la huelga como "la suspensión legal y temporal del trabajo, declarada por una coalición de trabajadores o por una organización sindical". La primera de estas definiciones fue objetada en el desarrollo de dicho Congreso, por el Lic. Manuel Marván quien formuló esta opinión: "Esta Sub-comisión no debe emitir un dictamen aprobatorio de la tesis del Sr. Lic. Alberto Trueba Urbina, cuya conclusión única es en el sentido de que este Congreso debe declarar que la huelga es un derecho mexicano" de autodefensa de la clase obrera con carta de ciudadanía en la vida política, por las siguientes consideraciones:

I.- La aseveración es demasiado amplia para ser verdadera, pues indicaría que nuestra legislación obrera ha permitido a los trabajadores el sustraerse a la función jurisdiccional del Estado para resolver a través de la huelga los problemas de aplicación del derecho y de los contratos, lo cual es falso.

II - El admitir la tesis, ... conduciría a aceptar como legítima la huelga política, o sea, la huelga de tipo revolucionario frente al Estado.

(76) Memorias del Congreso Mexicano de Derecho del Trabajo y Previsión Social, Pág. 533

III.- Conforme a la más sana técnica interpretativa del Derecho, la huelga, atento a lo dispuesto por la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, es un derecho de los trabajadores, pero única y exclusivamente cuando tiene por objeto establecer el equilibrio entre los factores de la producción, es decir, cuando con ella se persigue el obtener que el patrón llegue a un acuerdo con sus trabajadores para fijar equitativas condiciones de trabajo, teniendo en cuenta la productividad de los obreros y las condiciones económicas del negocio.

IV.- En consecuencia, el admitir la tesis de que la huelga es un derecho de auto-defensa de la clase trabajadora, conduce a reconocer, en contra de nuestra legislación y de nuestra jurisprudencia, la legitimidad de huelgas cuya finalidad no sea el establecer equitativas condiciones de trabajo en cada empresa" (77).

Actualmente, el Maestro Alberto Trueba Urbina, nos da otra definición de la huelga que expresa lo siguiente: "La huelga es un derecho social económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el porvenir sus reivindicaciones sociales.

Considero que esta última definición de la huelga dicha por el Maestro Alberto Trueba Urbina en su comentario de la Nueva Ley Federal del Trabajo reformada, es una de las más acertadas y con una proyección futurista en lo que respecta al porvenir de la clase obrera del país al llegar al momento culminante de la Revolución Mexicana cuando las fuentes de trabajo sean entregadas a los trabajadores.

Para el Lic. Pizarro Suárez, la huelga es "la suspensión temporal del trabajo,

(77) Igual al 76.

resultado de una coalición obrera - acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes - que tiene por objeto obligar al patrón a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital" (78).

"La huelga es una manifestación de la lucha de clases consistente en la suspensión colectiva del trabajo por un grupo de obreros en virtud del derecho de auto-defensa". La anterior definición que corresponde al Lic. Armando Porrás López (79), está íntimamente ligada con la teoría sindicalista de la huelga e influenciada por la definición de Trueba Urbina.

Por último, mencionaremos la definición expuesta por el Lic. Octavio M. Trigo (80): "Si jurídicamente la huelga no es otra cosa que la suspensión temporal del trabajo, como medio utilizado por las organizaciones sindicales de trabajadores para obligar al patrón a acceder a sus demandas, socialmente considerada se traduce en una alteración violenta del orden establecido que puede poner, en un momento dado, en peligro la paz pública".

C. Autores Extranjeros.

Una antigua definición de la huelga en la doctrina alemana nos la ofrece A. Kleeberg (81): "La huelga es una lucha de fuerzas consistente en el abandono colectivo del trabajo por un número relativamente crecido de obreros de un

(78) Op. Cit., Pág. 40.

(79) Op. Cit., Pág. 407.

(80) La Ley Federal del Trabajo, Pág. 478.

(81) Citado por Enrique Herkner, La Cuestión Obrera, Pág. 65.

oficio, clase o estado, o de una categoría de ellos, para obtener para los interesados u otras personas, ventajas económicas, sociales o políticas".

Hueck - Nipperdey ⁽⁸²⁾ presentan la siguiente: "La huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo llevada a cabo por un número considerable de trabajadores en una empresa o profesión, como medio de lucha del trabajo contra el capital y con el propósito de reanudar las labores al obtener éxito o terminar la lucha"; otra definición que conocemos de H.C. Nipperdey es la siguiente: "Huelga es la suspensión del trabajo ejecutada en común y conforme a un plan por un número considerable de trabajadores, dentro de una profesión o empresa, suspensión decidida con un fin de lucha, pero con la voluntad de continuar el trabajo una vez logrado este fin o terminada la huelga".

Dentro de la doctrina alemana, que según De la Cueva, se encuentran las definiciones de huelga más completas, citaremos además, la de Gerhard Boldt: "La huelga es la suspensión colectiva y proyectada de trabajo por un cierto número de trabajadores de una misma profesión o de una misma empresa para lograr un objetivo en caso de conflicto, con la voluntad de volver al trabajo cuando se haya logrado el objetivo o se haya terminado el conflicto" ⁽⁸³⁾.

Ohl ⁽⁸⁴⁾ define la huelga como una "negación colectiva de carácter provisional de efectuar un trabajo, hecha por un número considerable de trabajadores de una empresa, de una profesión o de un distrito, con el fin de apoyar, impidiendo toda producción, una reivindicación (dirigida a los patrones o al Estado).

(82) Citados por Mario de la Cueva, Op. Cit., Tomo II, Pág. 786.

(83) Greve et Lock out, Pág. 96.

(84) Igual al 83.

Walter Kaskel: Huelga... "es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mayores condiciones de trabajo"; el autor anterior y Dersch dicen: Huelga... "es la suspensión colectiva del trabajo de una pluralidad de trabajadores con un fin cualquiera".

A.N. Molenaar, jurista holandés ⁽⁸⁵⁾: "Huelga es el hecho de un trabajador que no efectúa la labor que le fue asignada, con el fin de apoyar así ciertas reivindicaciones, siendo su intención la de volver al trabajo cuando esas reivindicaciones hayan obtenido satisfacción; a esto, hay que añadir que el término huelga sólo designa el paro de trabajo cuando es llevado a cabo por varios trabajadores ocupados por un mismo patrón".

El autor belga Paul Horion nos brinda esta definición: "La huelga es la abstención concertada y colectiva de la ejecución del trabajo por un grupo de asalariados, cuyo fin inmediato es entorpecer la marcha de una o varias empresas en vista de hacer presión sobre los patrones o sobre terceros" ⁽⁸⁶⁾.

Susseking ⁽⁸⁷⁾ define la huelga en los siguientes términos "Entiéndese por huelga la paralización colectiva y temporaria del trabajo, promovida por empleados (trabajadores) de una o más empresas con el fin de obtener determinadas reivindicaciones concernientes a los intereses profesionales del respectivo grupo o categoría".

Giorgi Ardaú ⁽⁸⁸⁾ fija el concepto de huelga como "la pronunciada y tempo-

(85) Las dos definiciones anteriores y ésta, igual al 83.

(86) Greve et Lock Out, Pág. 160.

(87) Citado por Raúl Díaz Becerril, Tesis, Pág. 34.

(88) Citado por Claudio Soberano Caledrón, Tesis, Pág. 31.

ría abstención colectiva del trabajo, previo abandono del establecimiento, con el propósito de coaccionar variamente sobre la voluntad de uno o más da- dores de trabajo para finalidades sindicales".

Las definiciones más valiosas que encontramos en la doctrina francesa son las siguientes:

La de Paul Pic: "Huelga... es la acción concertada de cierto número de patrones para defensa de sus derechos o de sus intereses comunes... es para la huelga lo que utilizan para la declaración de guerra; es una amenaza de conflicto que no se resuelve en lucha franca más que si el patrono, puesto en el trance o alternativa de dar a conocer sus intenciones, no hace a sus obreros, antes de cesar en su trabajo, concesiones que juzguen convenientes".⁽⁸⁹⁾

El catedrático de la Facultad de Derecho de la Universidad de París y uno de los autores que más han influido con sus obras en la formación del derecho laboral; Paul Durand ⁽⁹⁰⁾, propone la siguiente definición: "Toda interrupción del trabajo, de carácter temporal, motivada por reivindicaciones susceptibles de beneficiar al conjunto o a una parte del personal y que encuentra apoyo en un grupo suficientemente representativo de la opinión obrera".

Capitant et Cuche se refieren más directamente a la coalición, definiéndola como "la acción concertada de cierto número de operarios o patrones para la defensa de sus respectivos intereses".

René Fougnet ⁽⁹¹⁾, siguiendo la doctrina de Pic, conceptúa la huelga "como

(89) Citado por Gonzalo González Díaz, Tesis, Pág. 47.

(90) Gréve et Lock Out, Pág. 207.

(91) Citado por Castillo Maury, Tesis, Pág. 14.

la suspensión brusca del trabajo a consecuencia de una coalición".

H. Berthélemy: "La huelga es un medio de fuerza al cual se permite recurrir a los empleados, para obligar a los empleadores a consentir mejores condiciones del contrato de trabajo".

Charles Gide ⁽⁹²⁾, después de preguntarse ¿qué es en efecto la huelga? se responde: "Es un medio de apremio ejercitado por una de las partes constituyentes sobre la otra parte para obligarla a modificar ciertas condiciones del contrato: por ejemplo, aumentar el salario convenido".

De la doctrina española, tan fecunda en autores y conceptos, mencionaremos las subsecuentes definiciones:

Alejandro Gallart Folch ⁽⁹³⁾, que al decir de un conocido tratadista argentino ha definido la huelga con rara certeza, determina: "Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas afines o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político, o bien, manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras ". Esta definición demasiado amplia, como el propio autor lo reconoce, pretende "recoger íntegra y objetivamente los variados matices, no todos legales, con que este fenómeno social se presenta".

"La huelga, expresa Eugenio Pérez Botija, es una cesación concertada del trabajo por el personal de una o varias empresas y con un fin político-social". ⁽⁹⁴⁾

Carlos García Oviedo se refiere tanto a la huelga como al paro, afirmando

(92) Citado por Pizarro Suárez, Op. Cit., Pág. 39.

(93) Op. Cit., Págs. 223 y 224.

(94) Citado por Claudio Soberano Calderón, Tesis, Pág. 32.

que es "la suspensión total y colectiva del trabajo por voluntad de los obreros o de los patrones" (95).

"Huelga, en sentido amplio, concluye Moreno Calderón (96), es un acto de rebelión de parte o de toda la clase obrera, funcionarios o empleados, contra un statu quo económico o político, con el propósito de conseguir mejoras en las condiciones del trabajo o de redimir al proletariado de la opresión capitalista".

Entre los tratadistas sudamericanos encontramos múltiples definiciones de esta institución, que aunque variadas en su redacción, coinciden en su contenido.

El Presidente de la Cámara de Diputados de Venezuela y catedrático, Dr. Rafael Caldera, expone: "Huelga es la suspensión concertada del trabajo, realizada por un grupo de trabajadores, con el objeto de obtener alguna finalidad determinada". Definición como vemos, muy genérica y, por lo mismo, imprecisa.

Los juristas chilenos Alfredo Gaete Berrios y Héctor Escribar Mandiola indican respectivamente: "La huelga... es el abandono o cesación - temporal y colectiva del trabajo, acordada por parte de los asalariados" (97).

"La huelga consiste en la paralización concertada del trabajo que ejercitan colectivamente los trabajadores como medio de presionar a los patrones para obtener beneficios de interés común, económico o profesional" (98).

"La huelga, apunta el maestro uruguayo José Salgado, (99) es un medio de vio

(95) Derecho Social, Pág. 556.

(96) Citado por Manuel Alvarez, Op. Cit., Pág. 103.

(97) La definición de Rafael Caldera es igual al 95 y la de Alfredo Gaete B. la encontramos en su Tratado Elemental del Derecho del Trabajo, Pág. 488.

(98) Derecho del Trabajo, Pág. 9.

(99) Citado por Gaete Berrios, Op. Cit., Pág. 488.

lencia colectiva ejercida por una de las partes contra la otra, ya por el espíritu de solidaridad, ya para forzarla a cumplir o modificar las condiciones del contrato".

A. Méndez, también jurista uruguayo, expone: "Huelga... es una situación transitoria o momentánea de abandono del trabajo o actividad por los obreros, empleados, funcionarios, a fin de obtener o conservar determinados beneficios, ventajas o modificaciones respecto a un contrato que se mantiene en pie con incumplimiento de sus obligaciones fundamentales y ejecución en distinto grado de obligaciones secundarias".

Santamaría de Paredes ⁽¹⁰⁰⁾, jurista brasileño, distingue entre coalición y huelga: "La coalición es la unión concertada entre patrones o trabajadores, la alianza, digámoslo así, para la defensa de sus respectivos derechos e intereses, en tanto que la huelga es un hecho material y concreto de la paralización o de la suspensión colectiva de trabajo, para mejorar sus condiciones. De suerte que la palabra "coalición" es más extensa y amplia que la palabra "huelga"; indica la primera, la unión, la alianza, el concierto o pacto; y, la segunda, es el hecho material de la paralización o suspensión del trabajo".

Carlos Lacerda, autor de un proyecto del Código de Trabajo brasileño (proyecto 429-1955) define la huelga como "el hecho de la paralización de trabajo por un grupo o por la totalidad de los trabajadores de una o varias instituciones o empresas, con el fin de preservar, modificar o crear un derecho" ⁽¹⁰¹⁾.

(100) La anterior definición la transcribe Claudio Soberano Calderón, Pág. 33 y la de Santamaría de Paredes es citada por Segadas Vianna, Op. Cit., Pág. 64.

(101) Igual al 100.

Los elementos comunes de todas las definiciones antes reproducidas, los encontramos también en los autores argentinos.

Así, Alejandro U. Unsain afirma que la huelga es "una cesación simultánea colectivamente concertada con fines de ejercer presión generalmente de índole económica, para modificar las condiciones establecidas en el contrato de trabajo".

"La huelga es la cesación colectiva y concertada del trabajo por parte de los trabajadores, con el objeto de obtener determinadas condiciones de sus patronos o ejercer presión sobre los mismos". Esta definición pertenece a Guillermo Cabanellas.

Para Mariano R. Tissebaum, huelga es "la suspensión colectiva del trabajo, con carácter temporal, concertada por la organización gremial para secundar la reclamación planteada ante los empleadores y con el objeto de obtener el reconocimiento de sus gestiones profesionales".

Sebastián Soler ⁽¹⁰²⁾ señala: "Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y voluntaria del trabajo, ya sea para obtener una modificación de las condiciones de aquél, o como expresión de protesta o de solidaridad".

"La huelga es el abandono del trabajo, señala Ernesto Krotoschin, que realizan en común una pluralidad de trabajadores con un fin determinado".

El Dr. Hugo L. Sylvester ⁽¹⁰³⁾ dice: "Huelga: medida de fuerza usada por la

(102) Las tres definiciones anteriores y la de Sebastián Soler son citadas por Manuel Aguilar, Tesis, Pág. 41.

(103) Diccionario Jurídico del Trabajo, Pág. 104.

clase trabajadora consistente en no concurrir en masa a los establecimientos industriales o comerciales o a concurrir pero no trabajando en ellos (huelga de ocupación)".

El conocido penalista Eusebio Gómez ⁽¹⁰⁴⁾ nos ofrece la siguiente definición: "Huelga quiere decir abandono colectivo del trabajo hecho por obreros voluntariamente y, de ordinario, con el propósito de obtener ventajas ya en cuanto a remuneración, ya en cuanto a otras condiciones establecidas para el desempeño de sus actividades".

La totalidad de las definiciones de la huelga, tanto de tratadistas nacionales como extranjeros que hemos mencionado, coinciden en su esencia y, si bien difieren principalmente en su contenido por la mayor o menor amplitud que al concepto atribuyen, en todas ellas existen varios elementos esenciales que sus autores le reconocen:

- 1.- Como un fenómeno de naturaleza colectiva derivado de una coalición;
- 2.- Como una suspensión, paralización o cesación de las labores por parte de los trabajadores;
- 3.- Dicha suspensión de trabajo es causada sin el consentimiento del patrón o empresario;
- 4.- La interrupción del trabajo es de carácter temporal pues los trabajadores tienen la intención de reanudarlo en cuanto logren sus propósitos;
- 5.- Con la huelga se persigue una finalidad, un objetivo determinado;
- 6.- Obtener en el futuro sus reivindicaciones sociales.

(104) Igual al 103.

CAPITULO TERCERO

REGULACION DE LA HUELGA

A) CLASIFICACION .

Puede resultar ocioso estudiar las diversas formas con que la doctrina ha clasificado a las huelgas, puesto que dichas distinciones no se encuentran en la legislación ni han influido en las decisiones de los tribunales y jurisprudencia de nuestro país; lo único que importa para los tribunales de trabajo, en México, es de si los huelguistas han cubierto los requisitos tanto de forma como de fondo que señala la Ley, para proceder a su calificación .

Pero la huelga, tiene diversas motivaciones y, desde que se le reconoce como un derecho, surge la necesidad de fijar los límites de su ejercicio; de allí que existan múltiples clasificaciones, según ese derecho se haya ejercido dentro de los cauces jurídicos o los haya traspasado, y conforme se le contemple desde los puntos de vista político, social o económico .

Por eso, "la doctrina que, primeramente, se había reducido a enumerar los límites del derecho de huelga y a agruparlos según su diversa naturaleza, ha comenzado a proceder de una manera más sistemática y racional distinguiendo varias clases de huelgas . En otra forma: en lugar de indicar si se ha cumplido o no tal o cual límite, se han ideado varios calificativos a aplicarse, según se respete o

nó cada una de las clases de límites existentes; cada calificativo es el origen de una clasificación distinta".

"Aún, cuando se trata de conceptos convencionales que todavía no han sido completamente elaborados y falta, sobre todo, una absoluta uniformidad de denominaciones, expondremos estos criterios en la forma que nos parece más acorde con la doctrina prevalente" (105).

I. EN LA LEGISLACION

Los autores nacionales han clasificado la huelga, analizándola a la luz del derecho positivo mexicano: vamos a referirnos a cada uno de los conceptos de huelga que encontramos en nuestra legislación.

a) Huelga lícita.

Esta categoría se desprende de la lectura del párrafo primero de la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución que dice: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital".

Por disposición constitucional, la cualidad de licitud en la huelga se lo proporciona la finalidad que persigue la misma y que es esencialmente económica.

b) Huelga ilícita.

El último párrafo de la fracción XVIII del artículo antes mencionado, establece que "las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayo

(105) Eduardo J. Couture y Américo Plá Rodríguez "La huelga en el Derecho Uruguayo", colaboración en La Huelga, Tomo III, Pág. 325.

ría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno".

La Ley Federal del Trabajo reproduce el texto constitucional.

Art. 445.- La huelga es ilícita:

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

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

Comentario del Dr. y Maestro Alberto Trueba Urbina: "La huelga es ilícita en dos casos: 1o. Cuando se cometen actos violentos por la mayoría de los huelguistas; y 2o. en caso de guerra, por lo que los actos de coacción, de fuerza sobre las cosas, de estorbar la reanudación de labores o de participar en las huelgas sin ser trabajadores, no son actos ilícitos y dejaron de ser delitos laborales".

Como se desprende de la simple lectura del mandato constitucional y de la ley laboral, los casos de ilicitud de las huelgas se encuentran expresamente delimitados en defensa de este derecho obrero; y su limitación va también en defensa de otros derechos: la seguridad de las personas y de la propiedad y de la seguridad nacional.

Lógica y gramaticalmente, el término ilícito es contrario al de lícito, pero debemos aclarar que los conceptos huelga lícita y huelga ilícita no se contraponen y al decir de algunos tratadistas, resultan antitéticos; en efecto, la ilicitud de una

huelga no depende de la inobservancia de los requisitos formales y de fondo que establece la ley para su realización, sino porque como dice acertadamente el maestro De la Cueva (106), el término comprende elementos que no contradicen el concepto mismo de huelga, pero que, por constituir en sí mismos un delito, impiden que el orden jurídico proteja el movimiento, el cual, no obstante y en condiciones normales, estaría amparado por el derecho.

Así, cuando una huelga es declarada ilícita, se dan por terminados los contratos de trabajo, quedando el patrón en libertad para celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las responsabilidades tanto penales como civiles en que han incurrido los trabajadores huelguistas.

c) Huelga existente.

El concepto de huelga existente es uno de los más discutidos en la doctrina mexicana; es aquella en que los trabajadores huelguistas han cumplido con los requisitos de fondo y de forma establecidos en la Ley.

Mientras que algunos de nuestros autores equiparan los términos lícita y existente, otros no solamente niegan toda identidad sino que discuten la legitimidad del concepto huelga legalmente existente.

El Dr. Trueba Urbina dice: "Huelga existente o lícita es aquella que se ajusta a las normas que la Ley Federal del Trabajo establece para el planteamiento y desarrollo de esta clase de conflictos obrero-patronales; cuando se han llenado todos los requisitos de fondo y forma que exige la Ley para el ejercicio legítimo del derecho de huelga, la resolución del tribunal de trabajo se pronunciará en el sentido de

(106) Op. Cit. Tomo II, Pág. 793.

declarar legalmente existente el estado de huelga; en este caso, la huelga es lícita". (107)

Comentario del Dr. y Maestro Alberto Trueba Urbina: "La huelga legalmente existente siempre ha sido una figura jurídica reconocida como tal por los tribunales del trabajo; pero la definición legal de la misma, en concordancia con el artículo 460, precisa su significado jurídico y social en el sentido de que si dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo no se promueve la declaración de inexistencia, la huelga se considerará existente para todos los efectos legales, sin declaración de ninguna especie, como ocurre cuando no se dicta resolución sobre registro de sindicatos dentro de los términos de ley, es decir, la huelga se tiene por existente ipso jure.

El Dr. Mario de la Cuave (108), nos ofrece por su parte esta definición: "Huelga legalmente existente es la suspensión de labores efectuada por las mayorías obreras, previa observancia de las formalidades legales y para alcanzar las finalidades asignadas por la Constitución a estos movimientos".

"Sin embargo, observa Nicolás Pizarro Suárez (109), en ocasiones las Juntas de Conciliación y Arbitraje y la Suprema Corte de Justicia hablan también de huelga existente, lo cual naturalmente da lugar a la creencia de que puede caracterizarse así a cierta huelga, distinta de la huelga lícita; y si llevamos más adelante la argumentación, tendríamos que llegar a la conclusión de que si se trata de una categoría jurídica diferente, puede haber huelgas lícitas que no sean existentes o huelgas existentes que no sean lícitas, lo cual es sencillamente absurdo".

(107) Citado por Claudio Soberano Calderón, Tesis, Pág. 71.

(108) Op. Cit., Tomo II, Pág. 792.

(109) Op. Cit., Pág. 187.

"A nuestro modo de ver, sigue considerando Pizarro Suárez, el sistema legal, la materia de huelga no permite de ninguna manera la posibilidad de esa cuarta categoría de huelga llamada existente, ya que el hecho de que se hable jurídicamente de huelgas inexistentes, no autoriza dentro de nuestra terminología a afirmar que cuando no hay motivo de inexistencia se trate de una huelga existente, exactamente de la misma manera que cuando una huelga no es ilícita, no por ello vamos a afirmar que se trate de huelga lícita".

El mismo maestro De la Cueva ⁽¹¹⁰⁾, echa abajo este argumento de Pizarro Suárez al indicar que su razonamiento es producto de una confusión: "El concepto de huelga lícita es un concepto definido en la Constitución por el fin del movimiento obrero, en tanto el de huelga legalmente existente o inexistente es un concepto procesal: el primero, nos dice cuál es el fin que puede perseguirse a través de una suspensión de labores para obtener la protección de la autoridad y sirve para integrar el concepto de huelga, mientras el segundo, se refiere a la situación de hecho protegida o desamparada por el orden jurídico; la idea de licitud es uno de los elementos del concepto de huelga, pero no es el único, de tal manera que es posible que un movimiento obrero persiga un fin armónico con el mandato constitucional y sea, desde ese punto de vista, un movimiento lícito, el cual, sin embargo, no puede ser protegido por el derecho al faltar otro de los elementos exigidos por el orden jurídico, la mayoría de obreros o la observancia de las formalidades legales, toda huelga existente es una huelga lícita, pero un movimiento obrero puede ser declarado legal

(110) Igual al 109.

mente inexistente por no haberse observado las formalidades legales. Así, a ejemplo, se reclama la firma de un contrato colectivo, pero las labores se suspenden antes de vencer el plazo de pre-huelga; la Junta declarará inexistente el movimiento sin analizar si el fin perseguido era armónico con el artículo 123".

d) Huelga inexistente .

Cuando la huelga se decreta, sin cubrir los huelguistas con los requisitos legales, se considera que no existe el estado de huelga y de esta situación nace el concepto de huelga inexistente .

El artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, enuncia cuáles son los casos en los que procede la declaración de inexistencia: I).- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II; II).- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y III).- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452. No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Ahora bien, los artículos 460 y 463 nos manifiestan los siguientes: "Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo anterior; si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los

efectos legales". "Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

- 1o. Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo;
- 2o. Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causas justificadas.
- 3o. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidades y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores; y
- 4o. Dictará las medidas que juzgue conveniente para que pueda reanudarse el trabajo".

El artículo 461 del mismo ordenamiento nos dice lo siguiente: "En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se observarán las normas siguientes: 1o. la solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones empleados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes; en la solicitud se indicarán las causas y las fracciones del artículo 459 en que se funden. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia; 2o. La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá las partes en una audiencia que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de 5 días; 3o. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción primera, y cuando la solicitud se hubiese presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés; la Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados; 4o. Las pruebas se rendirán en Audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente: Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogar-

se en la Audiencia; 5o. Concluida la recepción de las pruebas, la Junta dentro de las 24 horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de huelga; y 6o. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones. La resolución se dictará por los que concurren y, en caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del presidente. El Maestro Alberto Trueba Urbina nos explica su siguiente comentario: "En relación con el artículo 444 que define la huelga legalmente existente, ésta se tendrá como tal para todos los efectos legales y sin declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, cuando no se solicite la declaración de inexistencia dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo. Por otra parte, las Juntas no están facultadas para declarar de oficio la inexistencia de las huelgas".

e) Huelga justificada.

Esta denominación proviene del artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo: "Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón".

Pizarro Suárez designa estas huelgas como huelga justificada y huelga injustificada. Hasta aquí la clasificación de huelgas que conocemos con base en el derecho positivo mexicano.

II. EN LA DOCTRINA.

Dentro de la doctrina encontramos diversas clasificaciones de huelgas, atendiendo a diferentes puntos de vista. Así, podemos clasificarlas en la siguiente forma:

a) Atendiendo a sus causas o motivo determinante.

1.- Huelgas Económicas. Su objeto es el mejoramiento económico de los trabajadores: mejores prestaciones, mayor salario, etc. Camelutti ⁽¹¹¹⁾ divide la huelga en económica propia e impropia: la primera, "presenta como objetivo de la presión la formación de un nuevo reglamento colectivo de las relaciones del trabajo". La segunda, "representa la extensión y probable degeneración de la huelga económica", siendo "utilizada para obtener de otro o de otros contratantes algo como, por ejemplo, para obligar al empleador a no admitir un obrero rebelde o despedir a un inspector severo".

2.- Huelgas Políticas. "La interrupción de trabajo en este caso, ha escrito Gerhard Boldt ⁽¹¹²⁾, es un medio de presión utilizado para imponer ciertas medidas a las autoridades; la huelga política tiene un objetivo político; la parte contraria no es el patrón sino el Estado. Tiene como objeto asuntos políticos que conciernen al Estado y son de su especial competencia, por lo tanto, no pueden ser resueltas por la decisión autónoma del patrón y los trabajadores". Armando Porras López y Castillo Maury ⁽¹¹³⁾, definen la huelga política como aquella que persigue un cambio en la organización política y social.

Todas las leyes que componen el derecho social fijan o limitan las condiciones del trabajo y el salario. Todo gobierno tiene una política económica y social. Los dirigentes sindicales con gestiones frente al gobierno y en negociaciones con los patrones defienden las condiciones de trabajo y los salarios de sus miembros; ya

(111) Citado por Orlando Gómez, Op. Cit. Pág. 137.

(112) Op. Cit., Pág. 98.

(113) Op. Cit., Págs. 435 y 20 respectivamente.

no hay separación entre lo político y lo social; desde que el Estado interviene como autoridad en la reglamentación de las condiciones de trabajo y de salarios, es muy difícil establecer que los asalariados que toman parte en una huelga política no tienen como objeto defender sus intereses profesionales o sociales".

No obstante las anteriores conceptos de Paul Horion ⁽¹¹⁴⁾, la mayoría de las legislaciones prohíben y sancionan la huelga política, salvo muy pocas que como la guatemalteca, la permiten cuando va en apoyo del gobierno legítimamente establecido o para defender las instituciones políticas del país.

3.- Huelgas de solidaridad. La huelga de solidaridad se encuentra permitida por la fracción VI del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo que dice:

Art. 450.- "La huelga deberá tener por objeto: 1o. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; 2o. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del Título Séptimo; 3o. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del Título Séptimo; 4o. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo del trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; 5o. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y 6o. Apoyar una huelga que tenga por objeto algunos de los enumerados en las fracciones anteriores.

(114) Op. Cit., Pág. 162.

La huelga de solidaridad de acuerdo con lo enunciado en el precepto antes transcrito es la que declara un sindicato o grupo de trabajadores para manifestar su respaldo o apoyo a otro gremio que se encuentra comprometido en una huelga o conflicto colectivo, sin que el sindicato o grupo que la encabeza tenga un interés inmediato en el conflicto".

Con respecto a lo antes mencionado, el maestro Trueba Urbina hace el siguiente comentario: "Los objetos de huelga son los mismos que consignan el artículo 260 de la Ley anterior, con excepción de la fracción V que establece, como nuevo objeto de huelga, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; el nuevo objeto de huelga se justifica por sí mismo por las burlas que han venido sufriendo los trabajadores con motivo del escamoteo de sus utilidades por parte de las empresas; de modo que los sindicatos o los trabajadores coligados podrán obtener el cumplimiento de las disposiciones respectivas mediante el ejercicio del derecho de huelga. Independientemente de las normas fundamentales sobre participación de utilidades de la fracción IX del apartado A del artículo 123 Constitucional, cuya violación es causa justificada de huelga, también lo es el incumplimiento de los artículos 117 a 130, así como del 575 al 590 que reglamentan el mencionado precepto constitucional; por lo que a partir del 1o. de mayo de 1970 en que entran en rigor dichas disposiciones reglamentarias, en caso de violación de éstas, los trabajadores podrán ejercer el derecho de huelga y obtener de este modo el cumplimiento eficaz de la participación que les corresponde en las utilidades; en la inteligencia de que queda vigente el 20% del porcentaje sobre la renta gravable, como dispone la norma

Constitucional y el artículo 120, en concordancia con el artículo VII transitorio.

El Dr. Trueba Urbina ⁽¹¹⁵⁾, la define como aquella "cuya finalidad es la de sostener las reivindicaciones de trabajadores distintos de los que participan en ella; esta huelga de simpatía de una profesión a otra, de un taller a otro de la misma profesión, desarrollada por graduaciones sucesivas, se le denomina también huelga tapón".

El jurista colombiano Campo E. Barón ⁽¹¹⁶⁾ manifiesta que la huelga de solidaridad "constituye una especie muy discutida de suspensión del trabajo y tiene por objeto sostener las reivindicaciones de asalariados distintos a los que en ella participan y que, por su parte, también se encuentran en huelga".

Una nueva modalidad de la huelga solidaria nos la da Paul Horion ⁽¹¹⁷⁾, cuando expresa: "Por huelga de solidaridad se entiende cuando los huelguistas no reclaman la modificación de las cláusulas de sus propios contratos de trabajo en vigor, sino que por espíritu de solidaridad hacen la huelga para ayudar a un compañero de trabajo que estiman injustamente castigado o abusivamente despedido, o también, para ayudar a los obreros en conflicto de otra empresa o sector industrial; estos huelguistas no piden nada para ellos mismos, solamente quieren defender un interés profesional; si se trata de hacer presión para evitar el despido injustificado de un compañero de trabajo o su reinstalación, defienden la estabilidad del empleo dentro

(115) Diccionario de Derecho Obrero, Pág. 121.

(116) "La huelga y el Lock Out", colaboración en La Huelga, Tamo II, Pág. 179.

(117) Op. Cit., pág. 161.

de la empresa; si se trata de ayudar a los obreros de otro establecimiento o sector industrial, se comprende fácilmente que en este caso se trata del sentimiento de solidaridad profesional o de solidaridad de la clase trabajadora y, quizás, la esperanza de que alguna vez el favor les sea devuelto".

4.- Huelgas reivindicatorias.- "A más de revestir carácter general, formulan un reclamo lícito, observando un procedimiento correcto, tienen una actitud tranquila y van tras de una aspiración común y, en tales condiciones, ese movimiento entraña el ejercicio de una facultad de peticionar a las autoridades" (118).

Paul Horion (119), considera que la huelga "es directamente reivindicatoria, cuando los huelguistas reivindican para ellos mismos modificaciones a las cláusulas de los contratos de trabajo que estaban en vigor a la fecha: un aumento de salario, una disminución de la jornada de trabajo, un cambio de horario de trabajo, etc."

b) Conforme a su extensión y alcance geográfico:

1.- Huelga parcial.- En el caso de la huelga parcial, solamente una cierta parte de trabajadores que se puede definir con precisión de una empresa o sector industrial, suspenden el trabajo.

Gerhard Boldt (120), indica que hay huelga parcial "cuando la acción de los trabajadores aunque dirigida contra un sector económico completo, por ejemplo, contra todos los jefes de empresas agrupados en una asociación patronal, sólo afecta una

(118) Alfredo J. Ruprecht, "La Huelga ante la Jurisprudencia Argentina", colaboración en La Huelga, Tomo I, Pág. 347.

(119) Igual al 118.

(120) Op. Cit. Pág. 98.

parte de los servicios de las empresas". El mismo autor dice que así lo reconocen otros juristas alemanes como Hueck-Nipperdey, Nikisch y Siebrecht.

2.- Huelga General.- Luis A. Despontin ⁽¹²¹⁾, las define como aquellas que "totalizan el cese de la tarea dentro de una jurisdicción determinada". Porras López, ⁽¹²²⁾ la fija en alcances más amplios como "aquella que paraliza todas las actividades económicas de un país".

3.- Huelga Particular.- Es la que estalla en un solo centro de trabajo, empresa o negociación.

4.- Huelga Nacional.- No debe confundirse con la huelga general, pues ésta, aunque se declara en todo el país, sólo afecta a una industria o rama de la industria; en cambio, la huelga nacional es la estallada por todos los trabajadores de todas las empresas en el país entero.

5.- Huelga internacional.- "La que estalla en varios países por simpatía de unos sindicatos o centrales obreras con los sindicatos o centrales de otros países" (123).

6.- Huelga Total.- "Cuando todos los trabajadores de una empresa o de un sector económico se declaran en huelga"⁽¹²⁴⁾. Es lo contrario de la huelga parcial, pero sin la amplitud de la huelga general.

c) Según su objetivo:

1.- Huelga Directa.- "Es decir, que el conflicto colectivo responde a una

(121) La Técnica en el Derecho del Trabajo, Pág. 207.

(122) Op. Cit., Pág. 436.

(123) Igual al 122.

(124) Gerhard Boldt, Op. Cit. Pág. 97.

finalidad vinculada al trabajo mismo, como sería el aumento de salario, por ejemplo" (125).

2.- Huelga indirecta.- "Cuando no se origina propiamente en una causal que afecta a los obreros parados con relación al propio establecimiento; llevan por lo general un propósito de solidaridad con gremios afines, hechos sociales de interés del trabajador, etc." (126).

d) Según su carácter y modalidades de lucha empleadas por los obreros:

1.- Huelga Pacífica.- "O sea, la de brazos caídos o del simple abandono de las tareas; dentro de este grupo se encuentran las llamadas demostrativas o simbólicas que expresan una solidaridad como las conocidas hace pocos años, en las manifestaciones públicas de protesta por la muerte de los obreros Socco y Vanzetti en los EEUU" (127).

2.- Huelgas Violentas.- Son aquellas en las que los trabajadores además de la paralización del trabajo realizan actos violentos encaminados a intimidar a patrones y autoridades; de acuerdo con la fracción primera del artículo 445 de nuestra Ley, la huelga es ilícita: 1o. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o propiedades; y 2o. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

(125) Luis A. Despotin, Op. Cit., Pág. 207.

(126) Igual al 125.

(127) Idem.

El Dr. y Maestro Alberto Trueba Urbina hace el siguiente comentario de lo anteriormente manifestado: "La huelga es ilícita en dos casos: 1o. Cuando se cometen actos violentos por la mayoría de los huelguistas; y 2o. En caso de guerra; por lo que los actos de coacción, de fuerza sobre las cosas, de estorbar la reanudación de labores o de participar en las huelgas sin ser trabajadores, no son actos ilícitos y dejaron de ser delitos laborales".

3.- Huelga Ofensiva.- "Las que se declaran para obtener nuevas prerrogativas" (128).

4.- Huelga Defensiva.- "Cuando los huelguistas quieren solamente defender las cláusulas de los contratos de trabajo vigentes contra la intención de los patrones a modificarlas" (129).

Barón Serrano (130), las señala como "aquéllas que tienen por objeto salvar las prerrogativas conquistadas por los trabajadores".

5.- Huelga Escalonada.- Llamada también progresiva. "Es la que tiene por finalidad, al decir de Barón Serrano (131), producir progresivamente la suspensión de labores en diversas ramas de una misma industria o en actividades análogas o conexas".

6.- Huelga Relámpago.- Según Porras López (132), "finca su fuerza en su presentación de improviso". Para Barón Serrano (133) "toma su nombre y finca su efi

(128) Campo A. Barón Serrano, Op. Cit., Pág. 178.

(129) Paul Houriou, Op. Cit., Pág. 161.

(130) Op. Cit. Pág. 179.

(131) Igual al 130.

(132) Igual al 122.

(133) Op. Cit. Pág. 180.

caía en la circunstancia súbita de su producción".

7.- Huelga Revolucionaria.- De acuerdo con varios autores, es la que se inspira en la teoría obrero-marxista. "Tienden a dar un vuelco fundamental a la estructura social, en forma tal que el poder político quede controlado por los trabajadores" (134).

8.- Huelga Manifestación.- La que se realiza en un plazo breve como demostración de fuerza obrera.

9.- Huelga Advertencia.- Consiste en la paralización breve del trabajo con el objeto de prevenir al patrón o autoridad de que un sindicato o grupo de trabajadores estén concertados para ir a la paralización total en caso de no tener éxito en la pretensión que sustentan.

10.- Huelga al Detalle.- Rafael Caldera ⁽¹³⁵⁾ la explica como aquella "que consiste en el desplazamiento perpetuo de los trabajadores, con incalculables pérdidas para el patrono".

11.- Huelga Ocupación.- Es aquella por la cual los trabajadores ocupan, toman posesión del centro de trabajo, con el ánimo de privar temporalmente o definitivamente al patrón de su control. Este estilo de huelga se confunde con la de brzos caídos en cuanto a su forma pero no a su propósito.

12.- Huelga Atentativa.- Alfredo J. Ruprecht ⁽¹³⁶⁾ dice que "son las que, a más de no estar revestidas de los requisitos legales no van tras de un fin lícito, ni llevan un desarrollo tranquilo, ni respetan los derechos patronales en su licitud y ex-

(134) Igual al 133.

(135) Citado por Armando Porras López, Op. Cit., Pág. 436.

(136) Op. Cit. Pág. 348.

tensión".

13.- Huelga Social. Son aquéllas con las que no se trata de obtener una ventaja económica sino que se declaran para mejorar o darle más valor a los instrumentos de lucha de los asalariados respecto de los patrones, como aquéllas que se hacen por motivos sindicalistas.

14.- Huelga Organizada.- "Existe huelga organizada (organisierter Streik) cuando la decisión u orden de declarar la huelga viene de un sindicato y éste asume la dirección de la misma. En caso contrario, se trata de una huelga salvaje" (137).

15.- Huelga Dispensando del Derecho del Trabajo.- La encontramos en la doctrina alemana, llamada arbeitsrechtlicher streik y su objetivo es el mejoramiento o el mantenimiento de las condiciones de trabajo. Esta huelga puede tener igualmente por mira cierta medida de orden interno, por ejemplo, el despido o la reinstalación de un trabajador. Por lo general, en ellas no intervienen todos los trabajadores de la empresa afectada por la huelga, sino los que quieran apoyarla.

16.- Huelga al contrario. Esta clase de huelga es conocida en la doctrina italiana con el nombre de Sciopero alla Rovescia, y en Francia bautizada como grève a rebours.

La imaginación fértil de los líderes sindicales, refiere Luigi Mengoni (138) ha empleado el término de "huelga" para designar una clase muy nueva de agitación que presenta características diametralmente opuestas a las de la huelga, como lo hace pensar la expresión "a rebours" (al contrario, al revés). El Tribunal de Oristane ha pro-

(137) Gerhard Boldt, Op. Cit, Pág. 97.

(138) Greve et Lock Out, Pág. 269.

puesto la designación mucho más exacta de "trabajo arbitrario".

En el sector agrícola, la huelga "a rebours" se produjo como forma de agitación de los desocupados (obreros sin trabajo), contra un patrón agrícola que se había negado a darles trabajo; frente a esta negativa, los jornaleros sin trabajo reaccionaron algunas veces decidiendo ir a pesar de todo, a la propiedad invito domino y ejecutar, en un cierto punto, escogido de antemano, algunos trabajos considerados necesarios u oportunos, terminados, pasaron la cuenta de los mismos al patrón".

En este caso, la primera condición de huelga, o sea, el contrato de trabajo celebrado entre el patrón y los "huelguistas" no existe. En el sector industrial la huelga "al contrario" se lleva a cabo por trabajadores al servicio de un patrón. En este otro caso, la dirección de la empresa resuelve abandonar la fábrica en vista de la insubordinación sistemática de los obreros agitados; al irse la dirección, los obreros siguen trabajando y produciendo arbitrariamente, sin estar sujetos a ninguna subordinación.

"La pretensión de una retribución, dice Mengoni, debe descartarse en el primer caso, porque se trata de algo hecho invito domino (artículo 2031 del Código Civil Italiano); en el segundo aspecto, porque durante la ausencia de la dirección, el contrato de trabajo debe considerarse como suspendido, ya que el elemento esencial de la subordinación no existe en esos momentos. Cuando mucho, pueden pretender una indemnización alegando enriquecimiento sin causa y sólo sería aceptable cuando se haya demostrado que la huelga "a rebours" ha procurado una venta-

ja al patrón y a los trabajadores les ha ocasionado una correspondiente disminución de su patrimonio (Art. 2041 del Código Civil Italiano):"

"Desde el punto de vista penal, esta forma de lucha sindical, puede presentar las características de los delitos de allanamiento de terrenos y edificios (artículo 633 del Código Penal Italiano), de violencias y obstáculos a la posesión de bienes inmuebles (art. 634) y de violencia privada (artículo 610), etc."

17.- Huelga Giratoria e Intermittente.- Tienen gran parecido con la llamada huelga "escalonada" o "progresiva" y por eso son muchas veces confundidas pues sus efectos y manera de producirse son muy semejantes.

Por el término de huelga "giratoria" (grève tournante o sciopero a scacchi o sciopero a scacchiera) se entiende "la suspensión del trabajo, que en una empresa, es llevada a cabo por varios trabajadores, no de una manera uniforme, sino en distintos departamentos y a diferentes momentos. No se trata de una serie de huelgas parciales, independientes entre ellas, sino que las suspensiones colectivas del trabajo que se suceden en las diferentes secciones o talleres de la empresa, son medidas y coordinadas por un acuerdo común, destinado a un objeto único. Cuando la suspensión colectiva del trabajo es fraccionada únicamente por el tiempo, es decir, se presenta como una serie de suspensiones del trabajo, cortadas de períodos de tiempo efectivo y tienen lugar simultáneamente en todos los talleres de la empresa, se dice que la huelga es intermitente (grève intermittente o sciopero a singhiozzo)".

"La diferencia práctica entre las dos clases de huelgas es de poca importancia, pues en la hipótesis, la agitación organizada por los trabajadores se presenta

por una prestación irregular y discontinua del trabajo y en consecuencia por una ejecución imperfecta y defectuosa del contrato de trabajo. En suma, la suspensión completa y uniforme no existe, pero se produce un retraso deliberado en el ritmo de trabajo, ocasionado por los períodos más o menos frecuentes de las interrupciones generales o distribuidas sucesivamente en los diferentes talleres o departamentos".

"Esta actitud causa a la empresa un mayor perjuicio que el que resultaría de la suspensión colectiva del trabajo, es decir, una verdadera huelga, (desorganización de la empresa, desperdicio de energía y de materias, desperfectos de maquinaria, etc.)".

"Se ha demostrado, por otra parte, que el recurso de formas anormales de lucha sindical tiene por objeto conseguir a los trabajadores las mismas ventajas que la huelga, suprimiendo o reduciendo al mínimo los inconvenientes; es decir, el riesgo de perder el salario y la posibilidad de que el patrón reemplace a los huelguistas por otros trabajadores desidentes llamados "jaunes" (esquirols). Pero este argumento, aunque aceptado por el Tribunal de Casación italiano (fallo No. 584 del 4 de marzo de 1952), es menos sólido que el precedente, ya sea porque la huelga "giratoria" sostiene nada más el salario de los obreros que no trabajan a des- tajo y, por otro lado, porque en principio no se puede negar a los obreros el derecho de emplear los medios de lucha sindical que les ofrecen el mínimo de riesgo posible".

"Las huelgas "tomante" e "intermittente" constituyen en cada caso una fal-

ta contractual; puede llegar a considerarse como delito cuando toma las características del sabotaje previsto por el artículo 508 del Código Penal Italiano que castiga las actuaciones de los que, con objeto de impedir o de alterar el desenvolvimiento normal del trabajo, deterioran la maquinaria, las existencias, los aparatos o los instrumentos destinados a la producción" (139).

18.- Huelga de celo.- Conocida respectivamente en las doctrinas francesa e italiana como grève du zèle y sciopero pignolo.

Paul Durand (140), la define como aquella en la que "los asalariados ejecutan su trabajo con una minuciosidad extrema, limitando en realidad su prestación de trabajo. Parece en este caso que los obreros no cumplen regularmente su contrato de trabajo porque exageran a menudo las obligaciones impuestas o no tienen en cuenta las costumbres de la empresa que han suavizado ciertas reglamentaciones".

"En esta clase de huelga, dice Luigi Mengoni (141), el retraso de la producción no proviene de las instrucciones del patrón o de las obligaciones accesorias impuestas por la buena fe contractual, sino de la aplicación literal y minuciosa de los reglamentos que rigen el trabajo. Hasta la fecha, la jurisprudencia italiana no se ha ocupado de esta hipótesis, y los fallos recientes a huelgas "perlées" (de brazos caídos) no la mencionan. En la doctrina un solo autor (Stendardi, en Foro Padano, 1950, Tomo IV, Col. 180) ha escrito sobre la huelga de "zèle", sosteniendo que esta forma de lucha sindical no puede ser considerada ilegal pues la desorganización que representa sólo puede ser imputable al patrón, que no ha esta-

(139) Luigi Mengoni, Op. Cit., Págs. 264 a 266.

(140) Grève et Lock Out, Pág. 269.

(141) Luigi Mengoni, Op. Cit., Págs. 268 y 269.

blecido un reglamento lo bastante adaptado a las exigencias de la empresa".

"No me inclino personalmente por esta tesis, dice Mengoni. Los trabajadores que pretenden justificar la huelga de celo, estima el autor italiano, alegando la obligación de observar el reglamento de la empresa, no pueden escaparse a la siguiente alternativa si se admite la legalidad de su comportamiento, es decir, la forma en que ejecutaban normalmente su labor, se llega a la conclusión de que tal comportamiento no estaba de acuerdo con el reglamento y era en consecuencia irregular.

Por otro lado, no habiendo la dirección de la empresa hecho objeciones a su comportamiento habitual, quiere decir que lo encontraba conforme al reglamento y entonces no podemos evitar sacar una conclusión opuesta, es decir, que es el comportamiento actual, el irregular, lo cual representa la huelga de celo, en la medida en que se ejecuta al pie de la letra el reglamento y esto constituye una ejecución del trabajo diferente de la deseada por el patrón, que manifestaba su aprobación tácita al comportamiento anterior. En realidad, no es difícil encontrar legalmente en este caso, la violación de la obligación de buena fe, que preside la celebración de los contratos. La aplicación del reglamento debiendo hacerse según una interpretación de buena fe, la cual respeta el espíritu y, en consecuencia, favorece la realización de los fines propuestos por el reglamento de trabajo".

19.- Huelga Perlée.- Según varios autores, es muy difícil definir la huelga perlée, ya que se presenta en la práctica bajo formas muy diversas que no es posible coordinar en un concepto único. El resultado, en cada caso, es una disminución

de la producción del trabajo, cuantitativa o cualitativamente.

Esta clase de huelga tiene el fin y los resultados prácticos análogos a los de la huelga giratoria e intermitente que ya hemos mencionado, pero presenta algunas características de estructura opuesta. En estos sistemas de lucha, la actividad de la empresa se desorganiza por suspensiones intermitentes del trabajo, pero durante los períodos en que se labora, la prestación se efectúa normalmente. En esta clase de huelgas, no hay suspensión completa del trabajo en ningún momento: se trabaja sin interrupción, pero de acuerdo con modalidades y criterios distintos de los usuales.

Los medios por los cuales los trabajadores bajo este sistema quieren hacer presión al patrón, son muy variados. Así, la doctrina ha descrito tres formas de huelga "perlée":

a).- Retraso en la actividad productiva. Esta fórmula se limita a veces a negarse a ejecutar un trabajo suplementario o extra, a pesar de la prohibición de negarse, estipulada en el contrato colectivo, pero este caso es raro, ya que es claramente ilegal; los casos más frecuentes consisten en dar al trabajo un ritmo lento, alargando o aumentando de manera arbitraria las pausas entre las diversas operaciones sin que estas pausas revistan el carácter de verdaderas interrupciones del trabajo, (como la huelga intermitente) o por medio de una observación minuciosa de los reglamentos (en este último caso, estaríamos en la huelga de celo).

b).- Modificación arbitraria de los criterios de la directiva o del orden de las operaciones establecidas de antemano por la dirección de la empresa. En

este caso, el ritmo del trabajo no se retrasa; se trabaja con la rapidez habitual pero se trabaja deliberadamente mal.

c).- Ejecución de la única y principal prestación del trabajo, sin las operaciones accesorias materialmente conexas (operaciones preparatorias, complementarias o de conservación de la producción). Por ejemplo, negativa de transportar los útiles al lugar de trabajo; negativa de hacer las reparaciones necesarias en una máquina, fáciles de efectuar o de reportar al servicio técnico competente averías o descomposturas más graves; en general, en esta tercera forma de huelga "perlée", la más sutil, se caracteriza por la falta personal de iniciativa, de espíritu de observación y de experiencia del trabajo que suplen normalmente las deficiencias inevitables y numerosas de la organización colectiva del trabajo".

Molenaar ⁽¹⁴²⁾ la denomina huelga "sur le tas" (quedando los obreros sobre el lugar de trabajo) y dice que este acto va unido a una violación de la propiedad del patrón y que por este motivo se incluye en las disposiciones jurídicas de derecho común aplicables en la materia.

Es indiscutible que la huelga "perlée" en todas sus características es cualitativamente diferente al concepto de huelga que consagra nuestra Ley Federal del Trabajo.

Algunos tratadistas, entre ellos el italiano Natoli, han sostenido el carácter legal del estilo de huelga "perlée" mencionado en el inciso c), ya que en este caso, dicen, la huelga "perlée" tiende solamente a privar al patrón del beneficio

(142) Gréve et Lock Out, Pág. 361.

resultante de un exceso de diligencia y de rendimiento que el trabajador por costumbre se impone voluntariamente, pero al cual, el patrón no tiene derecho según el contrato de trabajo, ya que de acuerdo con éste, sostienen, el obrero se obliga únicamente a ejecutar y no a organizar el trabajo, probando su iniciativa y experiencia personal.

"Pero la doctrina que predomina y la jurisprudencia, aduce Luigi Mengoni (143), han condenado esta clase de huelga, lo mismo desde el punto de vista de la obligación de la diligencia impuesta al trabajador en el artículo 2014 del Código Civil (italiano), el cual no admite que un buen obrero deba limitarse deliberadamente a una ejecución material y pasiva de su trabajo, sin inteligencia ni iniciativa, basándose en el principio general establecido en el artículo 1375 del propio código civil que dice: "El contrato debe cumplirse de buena fe". La ejecución exacta de la obligación se entiende no solamente por la ejecución de la prestación principal, sino también por la ejecución de una serie de obligaciones accesorias e instrumentales, que se determinan justamente por una apreciación del trabajo de acuerdo con la buena fe".

Las dos primeras modalidades de huelga "perlée", expuestas en los incisos a) y b) no quedan tampoco bien paradas en el estudio doctrinario, pues no existe duda sobre su ilegalidad: se caracteriza por la violación de una obligación contractual específica (obligación de ejecutar trabajo extra) o por la infracción del deber de demostrar la capacidad necesaria para la clase de trabajo que se ejecuta; por otra parte, su ilicitud es indiscutible, por el quebrantamiento de subordinación y obediencia

(143) Op. Cit., Pág. 268.

cia a las disposiciones establecidas por el patrón y el contrato de trabajo, independientemente de lo dispuesto en los ordenamientos legales.

20.- Huelga de Brazos Caídos.- Se le confunde mucho con la clase de huelga que estudiamos en el punto anterior; es la que se produce por los trabajadores en el mismo local de trabajo, permaneciendo en él pero sin desarrollar actividad alguna.

e) Por las funciones ejercidas por los trabajadores.

1.- Huelga de funcionarios y empleados públicos. La huelga de los funcionarios y empleados públicos cae plenamente dentro del ámbito de las huelgas políticas que universalmente son condenadas por las legislaciones de todos los países, aún las de aquéllas que son más liberales en la reglamentación de la huelga.

El Maestro Lucio Mendieta Núñez ⁽¹⁴⁴⁾ afirma categóricamente: "Si se atiende al texto del artículo 123 de la Constitución, la huelga de burócratas nunca puede ser lícita, porque la administración pública jamás se encuentra frente a sus servicios en la situación de una empresa de carácter capitalista ni puede existir un problema de equilibrio económico, con la sola salvedad de aquellos casos en que el Estado detente ciertos monopolios de producción y ejercite actividades que podrían llevarse a cabo por particulares o empresas privadas".

El mismo autor concluye diciendo que las huelgas de los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión, no pueden nunca quedar incluidas dentro de las disposiciones del 123, toda vez que los funcionarios o empleados públicos no celebran con el Estado un contrato de trabajo.

(144) La Administración Pública en México, Págs. 171 y 190.

f) Otras falsas formas de lucha obrera.

Existen también otras formas de lucha sindical, siendo la más practicada el simple retraso del trabajo, conocida en México con el nombre de "tortuguismo", "ca, canny" en Inglaterra, "paso de ñicotea" en Cuba y en Argentina "trabajo a desgano". Este comportamiento, sin llegar a tener las características propias de la huelga, puesto que no reviste sus formalidades, se asemeja mucho a ella, ya que es una resistencia pasiva durante la cual los trabajadores simulan trabajar y en realidad lo hacen con una gran lentitud o un respeto excesivo de las prescripciones del servicio, con lo cual su actitud equivale a una suspensión del trabajo.

Otra práctica desleal es el sabotaje, que consiste en trabajar despacio y mal, destruyendo la maquinaria y herramientas, descuidando la materia prima y muchas veces realizando actos delictuosos que ponen en peligro no solamente las propiedades del patrón sino la vida y seguridad de los propios trabajadores.

B) REGLAMENTACION.

Reconocido por nuestra Constitución el derecho de huelga y trasladada a la ley ordinaria su reglamentación, es necesario saber cuáles son las limitaciones que se han impuesto a su ejercicio sin lesionar el precepto constitucional en su substancia y sin exceder el ámbito propio de la reglamentación, adoptando una medida justa en la determinación de las condiciones dentro de las cuales se ejerce este derecho.

No puede negarse, considera Francisco de Ferrari ⁽¹⁴⁵⁾ que en nuestro tiempo la huelga ha cambiado su sentido y hasta su forma de exteriorización. "Hoy parecen ser provocadas por otras ideologías y poseer una nueva técnica; ninguna reglamentación por lo tanto podría en nuestra época prescindir de todos estos hechos que dan a la huelga un carácter totalmente nuevo; esto mismo demuestra que la huelga no es un derecho sino un hecho que cambia continuamente, presentando siempre aspectos distintos".

"Las huelgas, continúa diciendo el profesor uruguayo, no se declaran ahora contra las máquinas; tampoco se coaligan siempre los obreros como antes para ejercer presión contra el empleador; tampoco son ya, como fueron durante el siglo pasado, movimientos agresivos y declamatorios. Hoy responden a una organización a veces perfecta y su técnica es completamente distinta; se han vuelto, dice André Marchal, menos violentas, más pacíficas, tienen ahora el aspecto de una protesta muda a las que no falta a veces dignidad".

Para el ejercicio del derecho de huelga en México, la Ley Federal del Trabajo fija dos clases de requisitos a cubrir: requisitos de fondo y requisitos de forma.

1).- Requisitos de Fondo.

El artículo 451 establece que "para suspender los trabajos se requiere:

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

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta

(145) "El Derecho de Huelga", colaboración en La Huelga, Tomo I, Pág. 89.

fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

III.- Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente.

Por su parte, el artículo 450 de la Ley señala como objeto de la huelga:

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

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

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

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato - ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

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

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

La fracción primera reproduce el párrafo primero de la fracción XVIII del artículo 123 constitucional al repetir como objeto de la huelga el conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con

los del capital.

Veamos lo que debe entenderse por equilibrio entre el capital y el trabajo, para dejar en claro el objeto de la huelga enmarcada en el ámbito de la Constitución; para ello nos valdremos de algunas ideas expuestas por el Lic. Manuel Marván en su Tesis ⁽¹⁴⁶⁾.

De la simple lectura del texto constitucional podemos sacar dos conclusiones sucesivas: una, que el derecho de huelga en nuestro país, está limitado por su objeto; otra, que ese objeto debe ser la persecución de un interés profesional.

Efectivamente, la clara interpretación a contrario sensu del párrafo constitucional indica la ilegalidad de todo movimiento de huelga que no tenga por objeto el consignado en la Carta Magna, y no son necesarios mayores comentarios para demostrar que es un interés profesional el objeto antes aludido.

De allí que el problema se reduce a investigar si ese interés profesional debe ser económico, inmediato y concreto, o si para dar lugar a un movimiento de huelga, basta con que los huelguistas persigan un interés de esa clase aún cuando no sea económico ni mediato.

Los términos usados en la Constitución nos indican claramente, a nuestro modo de ver, que se trata de un interés económico puesto que el Constituyente no se refiere a armonizar los derechos de "los trabajadores" con los de "los capitalistas" como clases sociales, lo que podría dar lugar a interpretaciones vagas o "sindicalistas" en el sentido de que la huelga, de acuerdo con la Ley Fundamental, es arma legal de una clase social frente a todas las demás, para la actuación política o bien para des-

(146) Op. Cit. Págs. 17 y ss.

pojar a los capitalistas de la dirección de la industria y del comercio; a mayor abundamiento, una interpretación así iría en contra de todo el régimen constitucional que consigna, aún cuando con las debidas y necesarias restricciones, la propiedad privada y la libre administración de los bienes.

Estas ideas se robustecen con el estudio de las sesiones celebradas por el Congreso Constituyente reunido en Querétaro; y aún cuando dicho congreso no enfocó de frente el problema, de la lectura de todas las discusiones de los artículos 5 y 123 y de los proyectos presentados por las Comisiones y por el Jefe Constitucionalista Don Venustiano Carranza, aún cuando no se puede decir que se obtiene una solución clara y sistemática del problema, sí se puede sostener que el espíritu del constituyente, como una resultante sacada de frases aisladas pronunciadas al calor de los debates parlamentarios es en el sentido de que la huelga es un arma en manos de los trabajadores para conseguir la realización de un interés profesional, económico, concreto y colectivo; también se desprende y esto sí con toda claridad, que el deseo del constituyente fue limitar estrictamente la huelga por su objeto.

En efecto, al discutirse el artículo 5o., el día 27 de diciembre de 1916, el diputado Márquez, dijo entre otras cosas "No sabemos acaso que los movimientos diarios, las huelgas y las dificultades entre el trabajador y el capitalista son por el salario?" (147).

En la misma discusión y en el mismo día, el diputado Gracidas pronunció estas palabras: "Las huelgas se sucederán mientras no se determine la justa retribución" (148).

(147) Diario de los Debates del Constituyente, Tomo I, Pág. 704.

(148) Idem, Pág. 712.

En la 57a. sesión celebrada el 23 de enero de 1917, al discutirse la fracción XVIII del artículo 123, el diputado De la Barrera expuso: "... Soy de la opinión, señores diputados, que si hemos dado amplias libertades a los obreros, también a la autoridad le demos derecho para que, en el caso de que un obrero aparezca como trastornador del orden público, se le castigue; lo que pide el señor diputado Cano (que no se considere a los huelguistas como trastornadores del orden público) sería tanto como llegar al libertinaje". En seguida, el diputado Mújica, Presidente de la Comisión de Reformas a la Constitución, contestó al diputado De la Barrera: "... Desde luego debe considerarse que no debemos llegar como acaba de decir el señor diputado De la Barrera, al libertinaje; creíamos nosotros (la Comisión) que la fracción XVIII les ponía más trabas o que más bien podía dar lugar a que hubiera más motivos para que se verificara una huelga y, por esta razón, la Comisión aceptó mejor la redacción que le ha dado el proyecto". (El proyecto desechado por la Comisión decía: "Las huelgas serán lícitas cuando empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre capital y trabajo, para conseguir la justa distribución de los beneficios". La redacción propuesta por la Comisión es la que aparece en el texto vigente).

Con las transcripciones hechas, creemos haber demostrado: primero, que con toda claridad, el Constituyente quiso limitar y de plano limitó el derecho de huelga por el objeto perseguido en ella y, segundo, que el equilibrio entre los factores de la producción debe buscarse, por medio de la huelga, únicamente mediante la realización de un interés profesional económico, concreto y colectivo; pero si los trozos de

discursos preinsertos no son suficientes para concluir en esos extremos, creemos que del discurso del Lic. D. José Natividad Macías, que es considerado como la exposición de motivos del artículo 123, podemos sacar más luz sobre el asunto; en la parte conducente dice: "... de manera que se va a fijar un tipo racional (de salario); entonces, las Juntas de avenencia señalan este término; después, para fijar la compensación y salario justo y resolver todas las cuestiones obreras, dicen: el producto "h" tiene en el mercado tal valor y supongamos que este valor sea diez; el producto vale diez, le damos al trabajador dos por salario mínimo, le damos al capitalista dos por capital, nos quedan seis; le damos al inventor uno por su prima, nos quedan cinco; pagamos uno por interés, nos quedan cuatro; pues este cuatro, tanto pertenece al empresario, cosa muy justa, como le pertenece al trabajador, y entonces la compensación la fija la Junta de avenencia, no arbitrariamente, sino justificadamente, desde el momento en que se dan leyes sobre este particular.

Si, desde luego, se estableciera esta justa compensación, sería imposible para el obrero, porque estas compensaciones están vacilantes, están fluctuando constantemente y si tomamos los precios medios en un período de seis meses o de un año, como hay productos que suben en precio en un año y hay otros que conservan el precio durante seis meses, entonces las Juntas de avenencia vienen a señalar esta proporción justa y aquí tienen ustedes la justa retribución del obrero; de manera que la modificación del salario tiene que procurarse en los conflictos, precisamente conforme a esta base y esto está perfectamente determinado en las obligaciones y en las funciones de las Juntas de Conciliación y Arbitraje; ahora bien, vamos a este caso; han subido el precio del pro-

ducto que se está fabricando; los salarios, al estipularse deben venir a fijar precisamente la base para la retribución del trabajador; ha subido el producto de una manera considerable, las ganancias que está obteniendo el industrial son exageradas, entonces viene el conflicto, entonces viene el medio de la huelga con el objeto de obtener éstos y aquí tienen ustedes establecidas, reconocidas las huelgas y verán ustedes cómo el ciudadano Primer Jefe se ha preocupado de una manera muy especial sobre el particular, y van ustedes a oírlo: "Esta ley reconoce como derecho social ECONOMICO la huelga" (aplausos nutridos)... Pues bien, reconoce el derecho de la huelga y dice perfectamente: las huelgas no solamente solucionan los conflictos y han sido buenas, sino que en seguida viene a decir cuál ha de ser el objeto defendido, porque reconocer un derecho no es simplemente protegerlo, pues es necesario hacerlo preciso para que pueda entrar en la práctica (149).

En conclusión, fundándonos en los términos de la primera parte de la fracción XVIII del artículo 123 y en los debates constitucionales, podemos sostener que el espíritu subjetivo y objetivo del derecho de huelga es dar a los trabajadores un arma para obtener la justa retribución de sus servicios, o sea, la remuneración que les corresponda, de acuerdo con las ganancias de la empresa, armonizando así los derechos del capital con los del trabajo, al establecerse el equilibrio entre los factores de la producción; tampoco creemos que la interpretación antes señalada sea una limitación arbitraria y convencional al texto constitucional, toda vez que, además de estar fundada en el texto mismo y en los debates que el problema del trabajo originó en el Congreso Constituyente, dicha interpretación se encuentra de acuerdo con lo que pudiera-

(149) Ibidem, Pág. 729.

mos llamar el objeto de definición del hecho social huelga; es más, reconocida la huelga como un mal necesario, es preciso que sea empleada únicamente en aquellos casos en los cuales exista verdaderamente la necesidad que la origina; lo que, si no es argumento en favor de la interpretación legal, sí nos indica que en nuestro país la huelga tiene el mismo objeto expreso que en las legislaciones de los demás países, como lo veremos en la segunda parte de este trabajo y que nace obedeciendo a las mismas causas.

Por su parte, el maestro De la Cueva ⁽¹⁵⁰⁾, apunta al respecto: "El derecho del trabajo y los contratos colectivos deben proporcionar a los trabajadores una existencia acorde con la dignidad de la persona humana y en esta idea radica el equilibrio de los factores de la producción; por esto, hemos afirmado que aquellas empresas que no pueden proporcionar a sus trabajadores el nivel de vida que reclama el bienestar colectivo, no deben subsistir; el mejor nivel de vida compatible con la existencia de la empresa es, en nuestro concepto, la fórmula del equilibrio y de la armonía a que se refiere la fracción XVIII del Artículo 123, concepto que es, a su vez, la traducción de la idea de justicia social".

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha interpretado, a su vez, el texto constitucional. En la ejecutoria de 20 de septiembre de 1935, Unión Sindical de Peluqueros, define el equilibrio en los términos siguientes: "...La fracción XVIII del artículo 123 constitucional previene que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, equilibrio que no es otro que la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, hasta donde el estado económico de las negociaciones lo

(150) Op. Cit. Tomo II, Pág. 810.

permita, y derechos de los trabajadores que consisten, precisamente, en que a todo estado económico bonancible debe corresponder, igualmente, un mejoramiento en las condiciones de trabajo".

Fracción II., Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

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

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

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

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato - ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

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

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

El artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo, en su primera parte dice:

"El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga con-

signado en el artículo 450".

Comentario del Dr. y Maestro Alberto Trueba Urbina: en las relaciones laborales no existe autonomía de la voluntad, desde el momento que la Ley obliga a la parte patronal a celebrar el contrato de trabajo aún contra su voluntad. El precepto que se comenta impone a los patrones la obligación con la presión de que si se niega a celebrarlo y firmarlo, los trabajadores podrán ejercitar en su contra el derecho de huelga para tal objeto.

J. Jesús Castorena (151), que "el derecho de huelga constituye el medio, no para que el patrón se decida a celebrar el contrato, sino para que en realidad lo celebre".

Pero la lectura del artículo 387 nos plantea los siguientes problemas: si los trabajadores de una determinada empresa no pertenecen a sindicato alguno, deja de existir la obligación patronal para celebrar el contrato colectivo de trabajo y, de existir el sindicato, es por dicha expresión legal, que la huelga es un derecho eminentemente sindical.

La duda se resuelva con la lectura de los artículos 355 y 440 que nos definen los términos coalición y huelga:

Artículo 355.- Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes.

Comentario del Dr. y Maestro Alberto Trueba Urbina: La coalición tanto de obreros como de patrones es el primer acto que se realiza en ejercicio de la libertad sindical, para constituir las organizaciones de defensa de los intereses comunes de las

(151) Citado por Armando Porras López, Op. Cit., Pág. 417.

clases sociales. Y recordando a Paul Pic, la coalición es a la huelga lo que el ultimátum a la declaración de guerra.

Para los efectos de este Título (Séptimo, De las Coaliciones, Huelgas y Paros), el sindicato de trabajadores es una coalición permanente.

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

Comentario del Dr. y Maestro Alberto Trueba Urbina: La huelga es un derecho social económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el porvenir sus reivindicaciones sociales (152).

Por otra parte, el hecho de que sea perfectamente legal usar el derecho de huelga para obtener la celebración del contrato colectivo en los términos deseados por los trabajadores, no significa de ninguna manera, que los trabajadores tengan derecho a obtener las condiciones de trabajo que pretenden, toda vez que la justificación de sus peticiones solamente puede determinarse al hacerse el estudio de las condiciones económicas de la empresa, lo que implicaría la previa sumisión al arbitraje.

En lo que respecta al cumplimiento del contrato colectivo como otro objetivo de la huelga, es decir, cuando el patrón falta al cumplimiento del contrato colectivo que tiene celebrado con sus trabajadores, éstos pueden legalmente, llenados desde luego los demás requisitos que marca la ley, emplazarlo a huelga.

El Dr. de la Cueva, "El legislador ordinario no quiso reglamentar la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, como en realidad no la reglamentó, concentrando (152) Ley Federal del Trabajo comentada por el Dr. Alberto Trueba Urbina.

dose sólo a señalar los casos de desequilibrio entre los factores de la producción que estimó indiscutibles, nos parece que se excedió en el caso de la segunda parte de la fracción que venimos comentando, pues admitiendo la procedencia de la huelga para exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, no puede aceptarse que toda huelga con ese objeto deba ser declarada existente, pues en todo caso, la violación que la origine debe ser de tal naturaleza que haga imposible las relaciones entre patrón y trabajadores o entre patrón y sindicato y que, además, no pueda ser resuelta jurídicamente por medio del ejercicio de la acción en un juicio ordinario".

La fracción II del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, dice lo siguiente:

Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo. Para estudiar esta otra causal de huelga, contenida en la fracción II del artículo 450, debemos tener presente lo que establece el artículo 397 de la propia ley.

"Artículo 397.- El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399".

Para la solicitud de revisiones atenderá a lo dispuesto en el artículo 398 de la Ley Federal del Trabajo, que contiene lo siguiente: "En la revisión del Contrato Colectivo se observarán las normas siguientes: 1.- Si se celebró por un solo Sindica-

to de Trabajadores o por un Patrón cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión; II.- Si se celebró por varios Sindicatos de Trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y III.- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el Contrato, por lo menos.

Fracción VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita. La fracción IV del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, establece como objeto de la huelga el apoyar otra que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones I, II, III, IV y V, del mismo precepto y que no haya sido declarada ilícita; ésta es la llamada huelga por solidaridad y ha sido considerada por la doctrina obrera como una de las más claras manifestaciones de la conciencia clasista de los trabajadores".

Y así, en efecto, la huelga de solidaridad presupone una amplia identificación de los intereses obreros y una estrecha unión entre los sindicatos; su intento es, por lo tanto, la unidad del proletariado, o sea, una reminiscencia de la lucha de clase que, todavía hoy, es una idea política, un postulado de carácter disociativo y revolucionario.

El criterio de nuestros tratadistas, respecto a su legitimidad, tampoco ha sido uniforme al hacerse el estudio de esta causal de huelga.

El Dr. de la Cueva ⁽¹⁵³⁾ niega su licitud cuando afirma: "La huelga por solida-

(153) Op. Cit., Pág. 863

ridad nos parece carente de fundamento y contraria a la fracción XVIII del artículo 123: no desconocemos que, tomando en cuenta la teoría obrera de la huelga, los trabajadores son consecuentes cuando luchan en favor de la huelga por solidaridad, pero nadie justifica el daño que se causa a los empresarios; la idea de la undad y solidaridad de las clases sociales no puede ser fundamento bastante, porque con no existir en el grado que supondría la teoría obrera, es imposible pensar que un empresario acepte las demandas de sus obreros cuando no son justificadas, ni aún presionado por otros patronos, pero en todo caso, el daño que se causa a éstos no tiene justificación; es inadmisibles, a la luz del derecho, que un patrono que cumple con sus deberes jurídicos, sociales y morales, sufra un daño por la existencia de un conflicto que puede, en su fondo, ser resultado de una exigencia arbitraria de un grupo de trabajadores. Por otra parte: la huelga por solidaridad es la traducción de la idea obrera de la huelga general o huelga revolucionaria; basta considerar que un conflicto en una industria pequeña motivado por una petición a la que manifiestamente no puede darse satisfacción, es susceptible de convertirse en una huelga general; y esta doctrina, que puede naturalmente ser sustentada por los trabajadores, ni está en la base de nuestro derecho, ni debe ser tolerada por el Estado; ciertamente, el derecho del trabajo es protector de una clase social, pero no es un instrumento para causar daño, ni a la sociedad ni a los patronos que cumplen con sus deberes; y la huelga por solidaridad es además contraria a la fracción XVIII del artículo 123: en esta fracción se dice cuáles son las huelgas protegidas por el ordenamiento jurídico y no cabe en ellas la huelga por solidaridad, pues su objetivo es distinto al señalado en la Constitución".

En términos semejantes se expresa el Lic. Marván: "...La fracción VI... sólo en forma muy indirecta puede tratar de encajar dentro del espíritu del artículo 123 Constitucional, toda vez que, según hemos dicho ya, la huelga se concede a los trabajadores para procurar por medio de ella mejores condiciones de trabajo y, por lo tanto, es arma contra sus patrones; no negamos, entiéndase bien, que con una huelga por solidaridad pueda pretenderse conseguir el fin constitucional, lo único que asentamos es que las huelgas por solidaridad difícilmente están de acuerdo con el artículo 123 constitucional y que, en la mayoría de los casos, no lo están".

De ahí que sostengamos: primero, que no toda huelga por solidaridad tiende a realizar el equilibrio entre los factores de la producción; segundo, que los términos de la fracción VI del artículo 450 de la Ley son anticonstitucionales por ampliar indebidamente el concepto constitucional de huelga y, tercero, que en consecuencia toda huelga por solidaridad debe ser estudiada, directa y minuciosamente a la luz de la fracción primera del artículo 450 de la Ley a fin de evitar la sanción jurídica de huelgas que no persigan su objeto propio; la huelga por solidaridad sin restricción alguna, no cabe en doctrina jurídica alguna que no sea la del sindicalismo integral de Máximo Leroy, expuesta en "La Coutume Ouvrière", que sostiene que "las instituciones obreras, aunque consideradas como establecimientos privados y civiles, ejercen el oficio de instituciones públicas autónomas que disfrutan del "imperium", por lo que el sindicato "es un ente soberano cuya pública autoridad se enfrenta con la pública autoridad del Estado y cuyas normas encuentran la coercitividad que las hace jurídicas en los actos de violencia sindical".

Y resume: "1o.- La fracción VI del artículo 450 no es aplicable en sus términos; 2o.- Para declarar la existencia o inexistencia de una huelga por solidaridad se requiere la comprobación por parte de los huelguistas de que los patrones afectados con el segundo movimiento, están directamente interesados en el primero y aún ayudando al patrón afectado por éste; 3o.- La fracción VI del artículo 450 requiere para ser constitucional o una modificación definitiva o una reglamentación adecuada".

La Suprema Corte de Justicia en varias ejecutorias, declaró la constitucionalidad del artículo 450 de la Ley, con lo que implícitamente reconoció la constitucionalidad de la huelga por solidaridad; en una de ellas, sustentó: "... La fracción XVIII del artículo 123 constitucional debe interpretarse en el sentido de que sólo debe protegerse una huelga cuando ésta tenga por objeto el que se expresa en el artículo 450 de la citada Ley, pues sería absurdo proteger un movimiento que tuviera una finalidad distinta de lo antes expresado, pues toda cesación total del trabajo implica necesariamente ciertos trastornos en la economía nacional, los cuales se justifican únicamente en los casos que expresa el artículo 450 ya citado".

El Lic. J. Jesús Castorena ⁽¹⁵⁴⁾, al hacer el estudio de la fracción VI empieza planteándose esta interrogante: "¿Cabe la huelga por solidaridad dentro de las prescripciones de la fracción XVIII del artículo 123?" y luego sostiene: "Los términos amplios usados por el constituyente parecen indicar que sí se ajusta la huelga por solidaridad al espíritu que inspiró ese precepto. Una huelga por solidaridad que tiene por objeto apoyar una huelga lícita, tiende, indiscutiblemente, a conseguir el equi-

(154) Op. Cit., Pág. 621.

librio entre los diversos factores de la producción, para el efecto de que se armonicen los derechos del trabajo con los del capital... De todas maneras, si la huelga es un derecho, según lo hemos manifestado reiteradamente, cuyo titular es la mayoría de los trabajadores de cada empresa en particular; para que se satisfaga el requisito de la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, es indispensable que la huelga tienda a armonizar y buscar el equilibrio entre el titular de ella y el patrón o patrones a quienes se va a afectar con el movimiento; la huelga por solidaridad, que no tiene por objeto solucionar ningún problema entre trabajadores y patrones que la declaran y la sufren, sino un problema ajeno a ellos y respecto del cual los patrones a quienes se declara no tienen posibilidad de resolver, ni en un sentido ni en otro, las peticiones que se hacen a otros patrones, es de lo más inusitado que pueda encontrarse; afortunadamente, la huelga por solidaridad ha sido poco practicada entre nosotros; sencillamente por la falta de interés de parte de las entidades sociales no afectadas por el conflicto".

La última parte de lo escrito por Castorena, hace muchos años, es válido en los momentos actuales pues ni el país ni determinados sectores industriales se han visto amenazados por una huelga general inspirada por cuestiones políticas o sentimientos solidarios de la clase obrera; este hecho reafirma la carencia de objetivos de carácter económico, pues de ser ése su fin, las huelgas por solidaridad se producirían constantemente.

Y es que la huelga de solidaridad es en el fondo un movimiento de clase y asimismo de teoría política, incompatible, por lo tanto, con los principios fundamen-

tales del derecho colectivo del trabajo, pues infringe el deber de paz entre las partes recíprocamente vinculadas por el contrato colectivo de trabajo en pleno vigor, perturba y perjudica la producción y, consecuentemente, la economía nacional y el bienestar social.

Continuando el examen de los requisitos de fondo para la procedencia de la huelga, el artículo 451 de la Ley nos señala en su segunda fracción el de la mayoría de los trabajadores huelguistas.

De la fracción segunda del artículo 451 de la Ley se desprende que en caso que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores, la empresa o establecimiento; la determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

La primera respuesta la encontramos en la propia Ley, cuyo artículo 459 dice lo siguiente: La huelga es legalmente inexistente si: 1o.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II; 2o.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y 3o.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452. No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Naturalmente que los obreros, dice De la Cueva, "se han opuesto siempre a esta interpretación: el artículo 123 contiene el principio de la libre coalición y, en

consecuencia, no puede intervenir la autoridad ante los trabajadores para comprobar la existencia de la mayoría en los períodos de gestación y de pre-huelga; es, en cambio, admisible el recuento de los trabajadores en el período de huelga declarada o estallada, porque en este estado se puede efectivamente producir un daño para una mayoría no huelguista y porque la Ley protege la suspensión de labores apoyada por la mayoría; además de estos argumentos, afirman los defensores de esta posición que si se practicara un recuento por las autoridades antes de la suspensión de labores, se daría oportunidad a los empresarios para realizar maniobras encaminadas a evitar la huelga, fáciles de ejecutar, ya que los trabajadores son generalmente miedosos y no quieren exponerse a la pérdida del salario, suspendidas las labores, y por razón de solidaridad y de decoro, apoyan la huelga" (155).

Con lo anterior terminamos el examen de los requisitos de fondo para la declaración legal del derecho de huelga.

II).- Requisitos de Forma.

Recordemos que la fracción III del artículo 451 de la Ley dice: III.- Que se cumpla previamente los requisitos señalados en artículo siguiente.

Artículo 452. El escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes: 1o.- 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. 2o.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar dis-

(155) Op. Cit., Tomo II, Pág. 807.

tinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y 3o.- 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.

Marcel Planiol ⁽¹⁵⁶⁾, dice que "se da el nombre de actos jurídicos a los actos realizados con el objeto de producir uno o varios efectos de derecho; se les llama jurídicos, en razón de la naturaleza de sus efectos... Para obtener el resultado jurídico, es necesario en primer lugar, que la voluntad exista. Un acto es inexistente cuando carece de un elemento esencial a su formación y de tal naturaleza, que el acto sea inconcebible sin él".

Bonnecase ⁽¹⁵⁷⁾, propone la siguiente definición: "El acto jurídico es una manifestación exterior de voluntad, bilateral o unilateral, cuyo fin directo consiste en engendrar, con fundamento en una regla de derecho, o en una institución jurídica, a cargo o en provecho de una o varias personas, un estado, es decir, una situación jurídica permanente y general o, por el contrario, un efecto de derecho limitado, relativo a la formación, modificación o extinción de una relación jurídica".

"Ciertas ideas contemporáneas, expone por su parte el maestro De la Cueva,

(156) Citado por J. Melchor Pérez, Tesis, Pág. 95.

(157) Citado por Eduardo García Márquez, Introducción al Estudio del Derecho, 3a. Edición, Pág. 192.

afirman que a los actos a los cuales falta alguno de los elementos esenciales a su formación según las exigencias de la disposición jurídica que los rige, son actos jurídicamente inexistentes, por lo que debe concluirse que cuando se dan todos los requisitos esenciales a la luz del derecho, el acto requiere existencia jurídica" (158).

Así tenemos pues, que todos los actos jurídicos revisten cierta forma y que aquél que no reúne los elementos de hecho que supone su naturaleza o su objeto, es inexistente, o en otros términos, "el acto inexistente es aquél que no ha podido formarse en razón de la ausencia de un elemento esencial para su existencia".

Ahora, es preciso aclarar, si la Ley Federal del Trabajo no viola la Constitución, al limitar el ejercicio del derecho de huelga, obligando a los trabajadores a someterlo a determinadas formalidades cuando la propia Constitución no establece ni consigna más limitación al mencionado derecho, que el hecho de que con él se persiga un objeto especial, o si bien, como acontece en muchos países, existe en México, constitucionalmente, la llamada huelga libre en la que los trabajadores no están obligados a cubrir determinados requisitos formales.

Nuestra Constitución en la fracción XVIII de su artículo 123 limita sólo por su objeto el derecho de huelga, de tal manera que terminantemente, a contrario sensu, sanciona de ilegales las huelgas que no persigan el objeto consignado en ella; ahora bien, todas las formalidades que señala el Código Laboral, independientemente de su idoneidad y adecuación, tienden precisamente a establecer los medios para que el esta-

(158) Op. Cit., Tomo II, Pág. 861.

do, desempeñando la función jurisdiccional, pueda resolver con motivo de un alto interés social, por sentencia declaratoria, si la huelga en conflicto tiende a realizar el objeto que le da vida legal.

Opinamos también que, por lo tanto, los requisitos enunciados por la ley secundaria, no constituyen una restricción arbitraria al derecho de huelga, sino antes bien, establecen los medios para garantizar, en beneficio de las partes, el ejercicio de ese derecho, mediante la comprobación de sus presupuestos; así, las huelgas realizadas en contradicción al texto constitucional, deben ser declaradas inexistentes y las que se ajustan a las formas exigidas, deben ser garantizadas para que la finalidad del acto produzca todos sus efectos; en todo caso, las formas determinadas que la ley exige al disciplinar el ejercicio de este derecho, no es sino el modo o el trámite de ejercitar el derecho expresado por la Constitución.

Analizaremos ahora el precepto legal que establece dichas formalidades.

"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 al en que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o

establecimiento; la autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y

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.

Del contenido de este artículo, se desprenden los siguientes elementos:

a).- Los trabajadores deben hacer saber a su patrón por escrito y con la debida anticipación, el propósito de ir a la huelga y el objeto perseguido con la misma, formulando además las peticiones que desean;

b).- El escrito de peticiones deberá ser presentado a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva con copia para el traslado al patrón;

A) Los trabajadores están obligados a manifestar al patrón la intención de ir a la huelga, exponiendo los motivos por los cuales emplazan, precisando la fracción del artículo 450 de la Ley en que pretenden fundar su movimiento; si no se cumple con cualquiera de estos dos requisitos, la Junta debe declarar inexistente el estado de huelga.

Cuando se trata de lograr por medio de la huelga la celebración o revisión del contrato colectivo de trabajo, los trabajadores deben acompañar el pliego de peticiones un ejemplar del proyecto del contrato respectivo, para que el patrón lo revise y lo discuta con ellos, en un plazo que comúnmente se prorroga, no menor

de diez días si se trata de empresas de servicios públicos ni inferior de seis días en los demás casos.

De la misma manera, si el motivo del emplazamiento es por violaciones al contrato colectivo de trabajo, debe precisarse en qué consisten dichas violaciones o si es en apoyo de otra huelga, objetivo señalado en la fracción VI del artículo 450, debe acompañarse copia certificada del laudo que declare lícita y existente la huelga que va a apoyarse.

B) El escrito de peticiones deberá ser presentado a la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, con copia para el traslado al patrón; depositado el pliego de peticiones en la Junta, éste es turnado al Presidente de la misma para que, bajo su más estricta responsabilidad lo haga llegar al patrón el mismo día de su presentación; el hecho de la notificación tiene enorme importancia dentro del procedimiento de la huelga, pues desde que queda notificado el patrón, empieza a correr el plazo para que estalle el pronunciamiento y además tiene como consecuencia la de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario o interventor, según el caso, del centro de trabajo que haya de resultar afectado con la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a dichos cargos.

El artículo que comentamos fue reformado por decreto de 29 de marzo de 1941 y su texto original no contenía la disposición señalada en la segunda parte de la fracción I del artículo 452, o sea, la de constituir al patrón en depositario o interventor de la empresa o negociación afectada.

Esta medida dictada por la Ley es con el objeto de evitar que patrones de mala fe se coloquen en estado de insolvencia, para no cubrir después a los trabajadores

los salarios caídos y demás prestaciones a que pudieran tener derecho, al concluir el movimiento de huelga, o bien, nulifiquen este derecho trasladando antes de que se coloquen las banderas de huelga la maquinaria, materia prima, productos elaborados, etc., a otro lugar en los cuales puedan seguir trabajando.

El Lic. Euquerio Guerrero ⁽¹⁵⁹⁾ consigna que "teóricamente se ha discutido algunas veces si esta disposición pudiera ser contraria a las garantías constitucionales consagradas en los artículos 14 y 16 de la Constitución Política, por cuanto a que, sin previa audiencia, el patrón sufre una limitación en sus derechos de propiedad y de posesión y una notoria molestia... pues lo priva de la libre disposición de sus bienes".

El mismo profesionista estima que para corregir esta prevención legal, podría pensarse en un procedimiento semejante al de las medidas precautorias, principalmente en el aspecto de rendir pruebas sobre la necesidad de la medida de aseguramiento de los bienes, o de otorgar fianza al sindicato emplazante.

Ahora bien, el hecho de hacer llegar al patrón el escrito de peticiones, anunciando el propósito de ir a la huelga, por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, suprimió el sistema originario de la Ley Federal del Trabajo que establecía como única formalidad para realizar una huelga, el aviso que debería entregarse directamente al patrón, con la debida anticipación, cosa que se comprobaba una vez que hubiere estallado el movimiento.

La entrega directa al patrón del pliego de peticiones, sin que se exigiera de ella una comprobación eficiente y precisa, tuvo como resultado que durante años,

(159) Op. Cit. Pág. 157.

aumentara en forma escandalosa el número de huelgas que estallaban sin que se hubiera dado al patrón la oportunidad de conocer el motivo de la paralización del trabajo, o bien, que el patrón negara haber recibido dicho emplazamiento.

De allí que el Estado se viera obligado a intervenir modificando el sistema establecido en la Ley, al imponer la obligación a los trabajadores de entregar el pliego de peticiones precisamente por conducto de la autoridad, pues como la misma Ley prevee, cuando el centro de trabajo, empresa o negociación no estén ubicados en el lugar en que dicha Junta radique, podrán los obreros entregar su escrito de peticiones a la autoridad del trabajo más próxima o si no la hubiere, a la autoridad política de mayor jerarquía en el respectivo lugar; la autoridad que puede ser el presidente, síndico o comisariado municipal, que en cualquiera de los dos casos anteriores recibe el pliego de peticiones, también bajo su más estrecha responsabilidad lo hará llegar al patrón el mismo día de su presentación; después de dar vista a los trabajadores de la contestación dada por el patrón, tan pronto como la reciba, o si el patrón no contesta, por la vía más rápida debe remitir el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente.

Con lo anterior, damos por terminado el estudio de los requisitos fijados por la Ley Federal del Trabajo para ejercitar el derecho de huelga y, como los problemas y aspectos que surgen en la mecánica procesal de esta institución son ajenos a nuestro trabajo, no haremos, dadas las limitaciones obligadas, referencia a ellos.

C) DEL TITULAR DEL DERECHO DE HUELGA .

El problema de la titularidad del derecho de huelga ha creado profundas divisiones no sólo en nuestra doctrina, sino también en la extranjera. Las tres tesis más importantes que se han expuesto sobre esta cuestión dentro de la doctrina extranjera son:

1).- Los titulares del derecho de huelga son exclusivamente las colectividades profesionales (asociaciones, gremios, sindicatos, etc.). El hecho de la suspensión del contrato de trabajo no se relacionaría pues, al hecho de la abstención colectiva de las labores, sino a un hecho anterior, precisamente al acto de la colectividad profesional, la cual, en vista del interés colectivo, declara la huelga para defenderlo.

Esta tesis, sumamente criticada, lógicamente significa negar la libertad de hacer la huelga al trabajador individual (dicho desde el punto de vista de la libertad de trabajo); si fuera cierto que la suspensión del contrato individual se efectuará independientemente de la voluntad del trabajador, como consecuencia de la declaración de huelga por el sindicato, este resultado tendría que producirse en contra de todos los trabajadores y también de los que no tuvieron la intención de participar en la huelga.

2).- Calamandrei ⁽¹⁶⁰⁾ ha expuesto esta segunda opinión: "El derecho de huelga es ante todo el poder de las asociaciones sindicales de declarar la huelga, con la consecuencia de suspender la obligación contractual de trabajo al conjunto de sus

(160) Citado por Luigi Mengoni, Op. Cit., Pág. 273

miembros, resultando así legal la suspensión del trabajo". Bajo este segundo aspecto, el derecho de los trabajadores, considerado individualmente, aparece como un derecho de adhesión a la huelga declarada por el sindicato.

Esta tesis, como vemos, sostiene la existencia de dos derechos de huelga: el de las asociaciones sindicales de declarar la huelga y el de los trabajadores, considerados individualmente, de adherirse a ella.

3).- El tercer criterio expuesto sobre los titulares del derecho de huelga, sostiene que éstos son, es decir, los titulares, únicamente los trabajadores individuales; se trata, dice, de un derecho individual para la defensa de un interés colectivo y, en consecuencia, susceptible de ejercerse colectivamente y concluye: el derecho de huelga es un derecho "subjetivo colectivo" respecto a su ejercicio, pero no respecto a sus titulares.

Diferente a la teoría expuesta en el inciso 2), este tercer punto de vista no limita el derecho de los trabajadores individuales a la única facultad de adherirse a la huelga declarada por el sindicato; la cuestión, de acuerdo con esta tesis, estriba en saber si la legalidad de la suspensión del trabajo como huelga, presupone la declaración de la huelga por el sindicato o le concierne solamente el ejercicio del derecho como tal, y si éste, está sujeto a la autorización del sindicato.

Esta corriente concibe el derecho individual de huelga como un derecho potestativo, en virtud del cual se concede a los trabajadores el poder de provocar, a su favor, una modificación del contrato de trabajo, a la cual, la otra parte (o sea el patrón) debe someterse, sin poder evitarlo; resultaría así el ejercicio de un dere-

cho potestativo, y aún cuando autores como Hugo Rocco y Camelutti, niegan la existencia de tales derechos, éstos se caracterizan precisamente por el hecho de que la parte pasiva no le corresponde ninguna obligación de comportamiento, sino únicamente una "sujeción", sujeción a un efecto jurídico que el sujeto activo del contrato puede provocar unilateralmente para defender su propio interés.

Así lo sostiene Chiofenda ⁽¹⁶¹⁾ cuando expone: "Existen ciertos derechos subjetivos que no son reales ni personales en el sentido tradicional de estos vocablos, sino meramente potestativo, entendiendo por tales aquéllos que otorgan a su titular un poder, una potestad jurídica para modificar la situación legal existente". Y luego agrega: "Estas facultades (potestativas) son diferentes entre sí, ya sea por las condiciones a que están subordinadas, ya porque algunas se ejercen mediante una simple declaración de voluntad y otras con la intervención necesaria del juez. Pero todas tienen de común la tendencia de producir un efecto jurídico en favor de un sujeto y a cargo de otro, el cual no debe hacer nada para librarse de dicho efecto, pero queda sometido a su actuación".

Respecto al derecho de huelga, el efecto al cual se somete el patrón, consiste en la suspensión de la obligación de trabajo por parte de los huelguistas y, como consecuencia, la suspensión de las reglas comunes en la responsabilidad, tanto penal como civil, del incumplimiento.

Mariano R. Tissebaum ⁽¹⁶²⁾ se inclina por la primera tesis cuando afirma: "Si

(161) Citado por el Lic. Eduardo Pallares en su Directorio de Derecho Procesal Civil, Pág. 218.

(162) La Huelga, Tomo I, Págs. 175 y ss.

la huelga es un recurso que por su naturaleza y fines utiliza el gremio, pues existe una íntima conexión entre el medio empleado y la gravitación con que se utiliza por el mismo, va de suyo que éste es el sujeto activo, circunstancia que debe caracterizarse no sólo por su significado sino por la modalidad operante que debe ser bien definida. La huelga no es la consecuencia de la libertad de trabajar o de no trabajar, considerada en su sentido individualista; su carácter gremial determina la naturaleza del recurso y, por consecuencia, la del sujeto activo que la utiliza. No puede concebirse la huelga de una o varias personas, como no puede admitirse que el conflicto colectivo de trabajo de naturaleza económica lo planteen uno o varios trabajadores; si la huelga es el medio que se utiliza para gravitar en la solución de un conflicto colectivo, lógicamente este medio únicamente puede ser empleado por quien plantee este conflicto, es decir, por el gremio".

Así lo enuncia claramente la Constitución del Uruguay (Art. 56) cuando establece que "la huelga es un derecho gremial".

"Por ello estimamos que es inapropiado mencionar como sujeto activo a los trabajadores en forma indeterminada, o un grupo de obreros, o al personal de empresas o a una mayoría o número considerable o pluralidad de trabajadores, pues estos conceptos no concretan la característica del sujeto activo en su función gremial, conforme a la naturaleza del recurso de huelga".

Citando al maestro De la Cueva: Tissebaum refiere que se ha considerado que la huelga constituye una proyección del derecho de coalición, pero aduce que este derecho "tiene una particularidad de naturaleza limitativa en cuanto a su alcance y

finalidad y no puede actuar con la misma gravitación que el derecho de asociación que implica la organización gremial en acción permanente y no de tipo transitorio como sería la mera coalición; ésta es, dice, una etapa o faz del derecho de asociación, pero no tiene el alcance ni el contenido del mismo en su significación gremial de naturaleza orgánica o funcional".

"Por ello es que, finaliza diciendo el profesor argentino, para que la huelga constituya una auténtica manifestación de los trabajadores, ella, de acuerdo a lo resuelto por la V Conferencia Interamericana de Abogados reunidos en Lima, Perú, en 1947, debe ser ejercida por "los organismos profesionales", tal como lo consigna el artículo 3o., Inciso b), de la resolución adoptada".

Así lo reconocen también el autor alemán radicado en Brasil, Egon Felix Gottschalk y Ernesto Krotoschín ⁽¹⁶³⁾ cuando dice este último: "la huelga es esencialmente un acto sindical que, como tal, pertenece a las asociaciones profesionales obreras y forma parte de sus derechos fundamentales".

Hueck-Nipperdey admiten: "Si sólo pueden empeñarse en una lucha legítima, partes capaces de celebrar contratos colectivos de trabajo, sigue de ahí que éstas, también, sólo pueden combatirse para alcanzar objetivos que pertenezcan a su competencia" ⁽¹⁶⁴⁾.

Además de Calamandrei, otros dos juristas italianos, Mortari y Mazziotti, apoyan la segunda posición y afirman ⁽¹⁶⁵⁾ que la adhesión del trabajador individual,

(163) Citado por Egon Felix Gottschik, Grève et Lock out, Pág. 97.

(164) Idem, Pág. 98.

(165) Citados por Luigi Mengoni, Op. Cit., Pág. 273.

es decir, su participación efectiva en la huelga, da más valor y energía a la misma, pero que los trabajadores desidentes conservan la integridad de las reglas contractuales.

El brasileño, Orlando Gómez y los profesores uruguayos Eduardo J. Couture y Américo Plá Rodríguez ⁽¹⁶⁶⁾ son partidarios de la tercera corriente que sostiene que los únicos titulares de huelga lo son los trabajadores considerados individualmente.

Sustenta el primero ⁽¹⁶⁷⁾: "El derecho de huelga puede ser ejercido por todos aquéllos que tengan la cualidad jurídica de empleado, gocen o no de las prerrogativas de la legislación del trabajo en vigor". Por su parte, los catedráticos uruguayos afirman: "Creemos de acuerdo con lo que se ha considerado siempre en nuestro país que este derecho (el de huelga) lo posee todo grupo de trabajadores privados, organizados o no".

Examinando el problema con apego al derecho positivo mexicano y confrontado con las teorías acabadas de exponer, el sistema de nuestra Ley participa de las tres corrientes, aunque con algunas variantes de suyo características.

Para el Dr. Mario de la Cueva ⁽¹⁶⁸⁾ el titular del derecho de huelga lo es la coalición obrera que reúne a la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada; llega a esta conclusión diciendo: "El derecho de huelga es un derecho colectivo, pero pertenece originariamente a los trabajadores, igual que acontece con el derecho de asociación profesional" y luego transcribe tres tesis sustentadas por la

(166) La Huelga en el Derecho Uruguayo, Colaboración en La Huelga, Tomo III, Pág. 230.

(167) Op. Cit., Tomo II, Pág. 132.

(168) Op. Cit., Tomo II, Págs. 796 a 798.

Suprema Corte de Justicia, la primera, en el sentido de que un solo trabajador no puede declarar una huelga; la segunda, una ejecutoria de 25 de julio de 1940 sosteniendo que el derecho de huelga corresponde a todos los trabajadores y no únicamente a los sindicatos, quedando fijada por la Corte, en forma definitiva, por laudo de 27 de marzo de 1947, la titularidad de este derecho, en el sentido de que la huelga no es un derecho sindical, ni corresponde a cada uno de los oficios o gremios que conviven en una empresa, sino a la totalidad de los trabajadores.

"Sin embargo, dice el Maestro de la Cueva, hay un grave interrogante: el derecho mexicano resolvió que únicamente los sindicatos legalmente existentes pueden pedir y obtener la celebración de un contrato colectivo de trabajo o su revisión, por lo que hay un conflicto legal entre la titularidad del derecho de huelga y sus finalidades principales; los trabajadores podrían suspender las labores, pero, si no existe un sindicato capaz de celebrar el contrato colectivo, el fin de la huelga no se puede lograr; el dilema se resuelve viendo en la huelga un derecho de los trabajadores para obligar al patrono a la celebración de un contrato colectivo con el sindicato titular del interés profesional... La huelga es el resultado de una coalición de trabajadores y ésta es independiente de la asociación profesional; teóricamente y al coaligarse los trabajadores, debería integrarse un comité de huelga y en ocasiones así ocurre; sin embargo, por la estrecha relación que existe entre la huelga y la asociación profesional, es frecuente que sea ésta quien plantee y dirija la huelga; si se revisan los pliegos de peticiones y emplazamiento de huelga se nota-

rá que son los directivos de los sindicatos quienes los formulan y los trabajadores, en realidad, no aparecen sino cuando discuten las empresas la existencia de la mayoría huelguista; y es porque para repetir las frases de Máximo Leroy "son los sindicatos quienes dirigen las huelgas, al extremo de que el sindicalismo no es sino una filosofía de la huelga".

"Aceptadas estas ideas, concluye el ex-Rector de nuestra Universidad, cobra sentido el artículo 276 de la Ley Federal del Trabajo antigua, que ha sido siempre un enigma; dice el precepto que "los trabajadores huelguistas no podrán suspender el trabajo en las negociaciones que no se encuentren bajo el control del sindicato a que pertenezcan"; el artículo no modifica la titularidad del derecho de huelga, pero si los trabajadores huelguistas no luchan en favor del sindicato mayoritario, la huelga carecerá de eficacia y no queda protegida por el derecho".

En una brillante ponencia presentada por el Lic. Rodolfo Cepeda Villarreal, Director del Seminario de Derecho del Trabajo de nuestra Facultad, en la Segunda Mesa Redonda del Derecho del Trabajo, celebrada en octubre de 1961 y vuelta a exponer meses después en la Convención de la Barra de Abogados del Estado de Texas, E.E.U.U. de América, verificada en esta ciudad de México los días 8 al 10 de julio de 1962, sostiene el criterio de que, si bien la coalición de trabajadores al servicio del patrón afectado por un conflicto colectivo de naturaleza económica, es el sujeto titular del derecho de huelga, este derecho sólo puede ejercitarse por el sindicato de trabajadores capacitados para representar los intereses de clase en dicho conflicto y ante el referido patrón.

Después de analizar todos los preceptos legales relacionados con los capítulos de sindicatos, coaliciones, huelgas y paros, tomando como punto de partida las disposiciones constitucionales al respecto, llega a las siguientes conclusiones:

"Ha quedado demostrado que de acuerdo con los artículos contenidos en la Ley Federal del Trabajo:

1o.- Es la coalición de trabajadores al servicio del patrón, afectado por un conflicto colectivo de naturaleza económica, la titular del derecho de huelga, considerando como tal la facultad de decidir la suspensión temporal y legal de los trabajos que se le presten a dicho patrón. Artículo 451. Para suspender los trabajos, se requiere:

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

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

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente.

En relación con el 440.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

II.- La coalición así formada por los trabajadores al servicio del patrón afectado por un conflicto colectivo de naturaleza económica, no goza de personalidad jurídica ni tiene capacidad legal, por no ser una coalición permanente legalmente constituida a través del registro ante la autoridad competente.

III.- Es el Sindicato, como coalición permanente registrado ante autoridad competente, el que goza de personalidad jurídica, es decir, es sujeto colectivo de derecho del trabajo y tiene capacidad legal para celebrar el contrato colectivo.

El artículo 386 nos dice lo siguiente: contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

El Maestro Trueba Urbina comenta lo siguiente: "El contrato colectivo de trabajo contiene el derecho autónomo que se crea por los sindicatos obreros, los patrones o empresarios o sindicatos patronales. El contrato colectivo del trabajo no podrá contener ninguna cláusula inferior a las establecidas en el artículo 123 Constitucional en la Ley Federal del Trabajo, costumbre laboral y jurisprudencia que beneficien al trabajador. La protección de las leyes para los trabajadores es mínima, de tal modo que el contrato colectivo como entente y lateral entre las organizaciones sindical de obreros y de los patrones, generalmente estructura un derecho social superior. La práctica del contrato colectiva ha superado la discusión doctrinaria en cuanto a la naturaleza normativa europea y de

ejecución mexicana, por lo que tanto el sindicato como sus miembros pueden ejercer ya sea colectiva o individualmente los derechos que se derivan del mismo, Krotoschin sostiene que el contrato colectivo tiende a superar la tensión entre las clases; sin embargo, en el derecho mexicano el contrato colectivo es un derecho prominentemente de lucha de clases y no constituye una tregua en la lucha de la clase obrera durante su vigencia;

El artículo 387 de la Ley nos dice: el patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo, si el patrón se niega a firmar el contrato podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

A este respecto nos aclara el Lic. Trueba Urbina lo siguiente: en las relaciones laborales no existe autonomía de la voluntad, desde el momento que la ley obliga a la parte patronal a celebrar el contrato de trabajo aún contra su voluntad.

El precepto que se comenta impone a los patrones tal obligación por la presión de que si se niega a celebrarlo y firmarlo los trabajadores podrán ejercitar en su contra el derecho de huelga para tal objeto.

El artículo 450 contiene: la huelga deberá tener por objeto: 1o. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; 2o. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo del trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del título Séptimo; 3o. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión

al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo; 4o. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; 5o. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y 6o. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

El artículo 397 de nuestra Ley nos dice: El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada será revisable total o parcialmente de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399. Dicho artículo contiene lo siguiente: la solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, 70 días antes: 1o. del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años; 2o. del transcurso de 2 años si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y 3o. del transcurso de 2 años, en los casos de contrato por tiempo indeterminado o por obra determinada. Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.

El artículo 440.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Al respecto nos explica el maestro Trueba Urbina: la huelga es un derecho social económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios, y en el porvenir sus reivindicaciones sociales.

El artículo 444 manifiesta lo siguiente: Huelga legalmente existente es la que

satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450. Acertadamente el Maestro Trueba Urbina dice lo siguiente: "La Huelga legalmente existente siempre ha sido una figura jurídica reconocida como tal por los tribunales del trabajo; pero la definición legal de la misma en concordancia con el artículo 460 precisa su significado jurídico y social en el sentido de que si dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo no se promueve la declaración de inexistencia, la huelga se considerará existente para todos los efectos legales, sin declaración de ningún especie, como ocurre cuando no se dicta resolución sobre registro de sindicatos dentro de los términos de ley, es decir, la huelga se tiene por existente ipso jure".

Artículo 451.- Para suspender los trabajos se requiere:

- I.- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;
- II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460 y, en ningún caso, como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y
- III.- Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente.

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 al en que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y

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.

4o.- Es el sindicato registrado, que cuente como miembros en calidad de asociados, con la mayoría de trabajadores al servicio de un patrón, el que tiene el derecho de obtener de ese patrón la celebración del contrato colectivo cuyas condiciones de trabajo normen la prestación del trabajo y equilibren los intereses de ese patrón y el de sus trabajadores. Artículo 387.- El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a afirmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;
- III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo.
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y
- VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

Comentario del Dr. Alberto Trueba Urbina: Los objetos de huelga son los mismos que consignaba el artículo 260 de la Ley Anterior, con excepción de la fracción V que establece, como nuevo objeto de huelga, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades. El nuevo objeto de huelga se justifica por sí mismo por las burlas que han venido sufriendo los trabajadores con motivo del escamoteo de sus utilidades por parte de las empresas; de modo que los sindicatos o los trabajadores coligados podrán obtener el cumplimiento de las disposiciones

respectivas mediante el ejercicio del derecho de huelga. Independientemente de las normas fundamentales sobre participación de utilidades de la fracción IX del apartado A del artículo 123 constitucional, cuya violación es causa justificada de huelga, también lo es el incumplimiento de los artículos 117 a 130, así como del 575 al 590 que reglamentan el mencionado precepto constitucional; por lo que a partir del 1o. de mayo de 1970 en que entran en vigor dichas disposiciones reglamentarias, en caso de violación de éstas, los trabajadores podrán ejercer el derecho de huelga y obtener de este modo el cumplimiento eficaz de la participación que les corresponde en las utilidades; en la inteligencia de que queda vigente el veinte por ciento del porcentaje sobre la renta gravable, como dispone la norma constitucional y el artículo 120, en concordancia con el artículo 7o. transitorio. (Ver nuestro Comentario al artículo 7o. transitorio).

5o.- Es ese mismo sindicato que cuente como miembros en calidad de asociados, con la mayoría de trabajadores al servicio de un patrón, el que tiene el derecho de administrar el contrato colectivo que, con el patrón, ha celebrado, es decir: obtener del patrón el cumplimiento del contrato colectivo al terminar el período de su vigencia.

Artículo 397.- El contrato colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o para obra determinada, será revisable total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.

6o.- Es, consecuentemente, ese mismo sindicato el sujeto colectivo capaz de plantear un conflicto de naturaleza económica, demandando del patrón nuevas

condiciones de trabajo, mediante la celebración y firma de un contrato colectivo, que equilibren los factores de la producción armonizando los derechos de los trabajadores con el patrón. Artículos antes citados sobre celebración y revisión de un contrato colectivo.

7o.- El conflicto de naturaleza económica se plantea por el escrito de peticiones de nuevas condiciones de trabajo que se le dirige al patrón. 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 al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y

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 la hora en que el patrón quede notificado.

8o.- El planteamiento del conflicto de naturaleza económica es condición indispensable previa a la declaración o ejercicio del derecho de huelga. Artículos 450, 452 y 459, éste último dice: La huelga es legalmente inexistente si:

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

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

III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

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

9o.- El derecho de huelga, en consecuencia, una vez decidido su ejercicio por la coalición de trabajadores al servicio del patrón afectado, deberá ejercitarse por conducto de un sindicato registrado, único sujeto colectivo que goza de personalidad jurídica y tiene capacidad legal al respecto, y siempre que cuente como miembros en calidad de asociados, con la mayoría de trabajadores al servicio de dicho patrón; quedando así demostrada la tesis: si bien la coalición de trabajadores al servicio del patrón afectado por un conflicto colectivo de naturaleza económica es el sujeto titular del derecho de huelga, este derecho sólo puede ejercitarse por el sindicato de trabajadores capacitados para representar los intereses de clase en dicho conflicto y ante el referido patrón".

Para concluir, opinamos que el titular del derecho de huelga lo es la coalición

ción obrera que reúne a la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada, por lo que la huelga es un derecho colectivo y su titular la coalición obrera. De lo expuesto, se deduce que la huelga no es un derecho que pertenezca a los sindicatos ni tampoco es patrimonio de los trabajadores sindicados, ya que nuestra Ley Federal de Trabajo concede este derecho a todos los trabajadores, exigiendo únicamente la mayoría obrera.

CAPITULO CUARTO

ESTUDIO COMPARADO DE LA HUELGA
(Primera Parte)

INTRODUCCION.

Antes de iniciarnos en el estudio de la huelga en las legislaciones extranjeras, nos parece necesario aclarar lo que significa la expresión "Derecho Comparado" y señalar la utilidad de su aplicación.

Para Solá Cañizares ⁽¹⁶⁹⁾ "el derecho comparado consiste en la comparación científica de sistemas jurídicos vigentes distintos o de un aspecto de los mismos y de las causas que los han producido y los efectos que han resultado en los medios sociales respectivos".

Sin detenernos a examinar los diversos elementos de esta definición nos concretaremos a poner de relieve la importancia que su empleo tiene en la actualidad. Son muchos los autores que han escrito sobre las consecuencias beneficiosas e indispensables que arrojan el estudio y la comparación de las leyes extranjeras.

El jurista argentino Rafael Bielsa, expresa en una de sus más recientes obras ⁽¹⁷⁰⁾, que "el análisis comparativo de sistemas jurídicos es tarea ardua, difícil, que no se limita al simple cotejo de sistemas, sino a la historia, a la tradición jurídica, a los factores económicos y sociales del respectivo país; aún más, interesa también a

(169) Op. Cit., Pág. 98.

(170) Metodología Jurídica, Págs. 53 y ss.

las modalidades espirituales, a las miras políticas de ese país". Así, "el estudio del derecho comparado es útil y de evidente valor práctico cuando se trata de los sistemas jurídicos positivos y de los países de historia diferente, evolución política, económica y social también diferentes".

"Cuando se estudia el derecho comparado, sigue diciendo el Dr. Bielsa, es prudente y jurídico no prescindir de la historia, de la mentalidad del pueblo, de su cultura cívica. El derecho comparado se valora especialmente cuando se realiza una revisión de leyes de materia análoga, porque es la oportunidad propicia para confrontar la eficacia, los resultados de la aplicación, las fallas, etc., claro está siempre que también los motivos-presupuestos sean más o menos análogos, porque en esa comparación no se puede prescindir de los factores históricos, económicos, culturales".

El mismo autor argentino, propone dos modos de hacer el estudio de la legislación de los diversos países:

"1).- Conocimiento de los textos; sus analogías y diferencias; número de normas, especialmente relativas a cada institución y a toda ley, código, etc. (estudio cuantitativo) y a las cualidades de ellas (estudio cualitativo).

2).- Análisis de las instituciones, examen de los conceptos, su carácter, o sea, intereses que más directa e inmediatamente protegen o reglan su valor individual o social".

El Dr. Guillermo Floris Margadant, en un artículo sobre el Derecho Laboral en Suecia ⁽¹⁷¹⁾, afirma: "En materias jurídicas de tan reciente desarrollo como es el

(171) El Derecho Social de Suecia", Artículo publicado en Revista Mexicana del Trabajo, No. 7 - 8, 1955, Pág. 39.

Derecho Social, el estudio legislativo comparativo tiene, desde luego, un especial interés. En la Terra incógnita de los nuevos problemas, cada país busca su propio camino y los hallazgos, aciertos y fracasos de cada uno deben interesar a todos los demás. Quiero acentuar de manera especial las dos siguientes ventajas que nos ofrece la comparación de los derechos nacionales:

a) Nos enseña soluciones y experiencias que pueden inspirarnos para reformas del propio régimen legal y pueden ayudarnos a evitar costosos fracasos;

b) Nos da valiosas indicaciones sobre el ambiente sociológico de otros países; ayúdanos así a conocer mejor, por contraposición, la propia idiosincracia nacional".

Agréguese a lo anterior, lo dicho por Zwingert ⁽¹⁷²⁾: "Existen zonas del derecho con función cosmopolita o con tendencia a la universalidad singularmente aptas para ser interpretadas con el método comparativo" y que al serlo, agregamos nosotros, reflejan casi las mismas directrices políticas, socio-económicas y jurídicas que pueden facilitar oportunas reformas e, inclusive, integraciones en el derecho patrio. Mario L. Deveali ⁽¹⁷³⁾ reconoce por su parte, que "el estudio de las legislaciones extranjeras y su comparación con la legislación nacional, pueden resultar provechosos y son utilizados ampliamente para distintas finalidades".

Ya decimos en la introducción de este trabajo que la lucha entre el Capital y el Trabajo ha tenido escenarios en todos los lugares del mundo, aún en aquellas

(172) Citado por Mario L. Deveali, Lineamientos del Derecho del Trabajo, Pág. 89.

(173) Op. Cit. Pág. 87.

países de escaso desarrollo industrial. El maestro Lucio Mendieta y Núñez ⁽¹⁷⁴⁾ señala cómo el prestigio de las instituciones de Derecho Social traspasa las fronteras de los estados y conduce a imitarlas aún en aquéllos en donde las condiciones lamentables de cultura y de organización de las clases económicamente débiles no permiten a éstas exigir la creación o la adopción de tales instituciones.

Aún no se ha explicado el hecho de que siendo Hispanoamérica un conjunto de naciones poco desarrolladas industrialmente, posea una legislación laboral tan avanzada. Si partimos del supuesto de que la gravedad de la cuestión social es proporcional al número de los afectados, tendríamos necesariamente que desembocar en la conclusión de que las pautas que la solucionan deberían provenir de aquellos países muy industrializados; por el contrario, basta el más ligero análisis de derecho comparado para deducir que tal suposición no ocurre. Al auge industrial, creemos, corre parejo el fortalecimiento del capitalismo y los intereses privados, que a nuestro modo de ver, originan el obstáculo más decidido contra el cual choca cualquier propósito que tienda a establecer concesiones en el campo de trabajo.

No podemos sustraernos del deseo de transcribir los autorizados conceptos del Dr. Ernesto Krotoschín, titular de la cátedra de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional del Litoral ⁽¹⁷⁵⁾: "La atracción... que necesariamente han de ofrecer los estudios comparativos en nuestra materia varían, claro está, precisamente según los fines con que se hacen tales estudios. Es sabido que

(174) El Derecho Social, Pág. 63.

(175) Cuestiones Fundamentales de Derecho Colectivo de Trabajo, Págs. 55 y ss.

puede hacerse derecho comparado con los fines más diversos. Con todo, creo aunque éste sea un punto de vista subjetivo, que en la actualidad podrían verse concentrados el valor y el significado del estudio comparativo en estos tres aspectos principales: primero, como es sabido, el estudio o método comparativo de derecho es el medio para conocer y comprender a otros pueblos. Esto vale tanto para todo lo que tiende a establecer líneas generales de evolución en cuanto parecen ser comunes, como las diferencias que a veces son notables. Vale para el fomento de lo que se tiene en común, pero también para la comprensión y el respeto de lo diferente. Pone en guardia contra ciertas evoluciones que parecen peligrosas desde el punto de vista fundamental en cuestiones de derecho, o desde cierta ideología básica que a su vez se considera esencial de la cultura de un país o grupo de países, o de cierta época. En materia de derecho del trabajo quizá sea hoy la información, el conocimiento de derechos extranjeros - que también forman parte del derecho comparado en un sentido amplio -, el estudio de las condiciones de creación y aplicación de estos derechos vigentes, en un plano horizontal, por así decirlo, más necesario que los estudios de historia del derecho o de todo lo que profundice verticalmente. Esto no implica menosprecio, ni mucho menos, de los estudios históricos, etnográficos, etc., sino que quiere expresar solamente que el derecho del trabajo moderno está basado sobre condiciones sociológicas, económicas y políticas tan particulares como muy probablemente no han existido así en épocas anteriores. El derecho comparado sirve para hacer el balance de la realidad jurídica en el mundo en que vivimos".

"Un segundo fin del estudio comparativo ha de consistir en la armonización de los principios y conceptos generales del derecho del trabajo en cuanto ello sea posible y deseable. Pero teniendo en cuenta y conservando las particularidades que en cuanto tales tengan su razón de ser, mediante el estudio comparativo se llega a juzgar y a valorar los diversos sistemas, técnicas, etc., y a extraer de ellos lo que reconociéndole un nivel más elevado, desde cualquier punto de vista, sea compatible con aquella particularidad. Si bien no se unifica, en el sentido literal de la palabra, se armoniza ciertos principios en el plano más alto. Hacia este fin tiende principalmente la obra de la Organización Internacional del Trabajo, mediante su trabajo sistemático de los convenios y las recomendaciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo, así como la labor de ciertos organismos de las Naciones Unidas, algunas Conferencias Internacionales, etc."

"Y como tercer fin, apunta el Dr. Krotoschin, ya aludido y que quizá sea el más importante, puede mencionarse la influencia que los estudios comparativos en materia de derecho del Trabajo están destinados a ejercer sobre la filosofía y la teoría general del derecho. El derecho del Trabajo es una experiencia viva de las múltiples transformaciones que se llevan a cabo en nuestra época... Por otra parte, es sabido bien que, según algunos autores por lo menos, la noción misma de derecho ha entrado en cierta fase de "crisis", o de vacilación, gracias a factores que parecen desfigurarla, factores especialmente potentes en nuestro dominio. Es necesario, por lo tanto, descubrir y estudiar estos factores que determinan la evolución jurídica. Se trata de factores de organización social que muchas veces quedan al margen del

derecho del trabajo propiamente dicho y de todo derecho en general. Esto obliga al jurista a situar más claramente al derecho en el conjunto de los fenómenos sociales y a comprender mejor su visión y sus límites".

Entrando ya de lleno a nuestra labor, consideramos necesario aclarar que sólo nos concretaremos a señalar las características en la legislación de cada país, sin cotejar en la mayoría de los casos, el derecho extranjero con el sistema mexicano, evitando las generalizaciones excesivas, pero eso sí, tratando de precisar las de mayor afinidad con nuestra legislación, temperamento y tradición jurídica. No está por demás afirmar que la legislación patria en materia laboral, puede resistir la comparación con las de los pueblos de cultura más adelantada.

A).- LA HUELGA EN EL DERECHO INTERNACIONAL.

En diversos Congresos y Conferencias Internacionales se ha planteado el tema de la huelga, tratando de encontrar soluciones al problema social y pronunciándose, ya sean organismos oficiales o privados, tanto en pro como en contra de esta institución. Mencionaremos algunas de las más recientes e importantes.

Entre las Conferencias oficiales interamericanas podemos citar la llamada de la Guerra y de la Paz, celebrada en nuestro país del 21 de febrero al 8 de marzo de 1945, en la que se suscribió el Acta de Chapultepec donde fueron reconocidos el derecho de asociación de los trabajadores, el contrato colectivo y el derecho de huelga, habiéndose aprobado la siguiente recomendación:

"Las Naciones Americanas reiteran la necesidad de ratificar los principios consagrados en diversas Conferencias Internacionales de Trabajo y expresan su deseo de que esas normas de Derecho Social, inspiradas en elevadas razones de humanidad y de justicia, sean incorporadas a la legislación de todas las naciones del Continente. Recomiendan: 1o.- Considerar de interés público internacional la expedición en todas las Repúblicas Americanas de una legislación social que proteja a la población obrera y consigne garantías y derechos, en escala no inferior a las señaladas en las Convenciones y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo, cuando menos sobre los siguientes puntos: g).-- Reconocimiento del derecho de asociación de los trabajadores, del trato colectivo y del derecho de huelga".

Posteriormente, en el año de 1948, la Novena Conferencia Interamericana reunida en Bogotá, Colombia, aprobó una "Carta Internacional Americana de Garantías Sociales" en que al expresar la aspiración "de que en el Continente existan normas que protejan ampliamente a los trabajadores" adopta principios generales, consignando en el artículo 27 lo siguiente: "Los trabajadores tienen derecho a la huelga. La Ley regulará este derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicio".

En 1948, al ser aprobada por las Naciones Unidas la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, si bien no menciona expresamente el derecho de huelga, lo reconoce implícitamente al proclamar en su artículo 23, apartado cuarto, que "toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses".

Desde hace varios años, el Consejo de Europa se ocupaba de la preparación del texto de una Carta Social Europea en cuya elaboración estuvo asociada la O.I.T.

El 18 de octubre de 1961, los representantes de los gobiernos de los estados miembros del Consejo de Europa firmaron en Turin el Texto definitivo de dicha carta, instrumento que, a partir de ese momento, quedó abierto a la ratificación por parte de los estados miembros de esa organización.

En estudio desde 1954, la Carta ha sido concebida como complemento en el terreno social, del Convenio Europeo sobre la salvaguardia de los derechos humanos y de las libertades fundamentales.

El párrafo 4 del artículo 6 de dicha Carta prevee que los Estados miembros reconocerán el derecho de los trabajadores a emprender "acciones colectivas en caso de conflictos de intereses con inclusión del derecho de huelga, a reserva de las obligaciones resultantes de los convenios colectivos en vigor".

Para evitar todo equívoco, en el anexo a la Carta se precisa que los Estados miembros pueden, por lo que a cada uno de ellos respecta, reglamentar el derecho de huelga a través de su legislación nacional, a condición de que las eventuales restricciones que puedan imponerse a ese derecho estén justificadas.

En consecuencia, la Carta Social Europea es el primer convenio en el que se prevee expresamente la obligación internacional de reconocer a los trabajadores y a sus organizaciones el derecho de huelga, en defensa de sus intereses económicos y sociales.

B).- LA HUELGA EN EL DERECHO CONSTITUCIONAL .

"La influencia recíproca del Derecho Constitucional y del Derecho Laboral ha sido extraordinaria, por lo menos, en estos últimos años. La incorporación de las llamadas cláusulas sociales y económicas en los textos constitucionales señala una modificación de conceptos; pues en tanto que prevalecía en tiempos bien cercanos las consideraciones de carácter político, últimamente adquieren especial significación las referentes a la libertad económica, consagrantes del derecho al trabajo y del derecho del trabajo como prerrogativas junto a las más importantes declaraciones de orden político que los textos constitucionales insertan".

El trabajo, en su sentido ecuménico, viene siendo incluido en los textos constitucionales promulgados en lo que va del siglo. Sumido al principio en un olvido casi absoluto, pasa a tener importancia preponderante; unas veces como función social; otras, como elemento de producción; las más, en una tentativa de dignificar el valor que representa, el hecho es que las constituciones, no por referencias incidentales, sino como contenido primordial, incluyen el trabajo entre los principios fundamentales de sus declaraciones de derechos".

Los anteriores conceptos, expresados por Guillermo Cabanellas y Eugenio Pérez Botija (176), adquieren timbre de verdad al revisar y leer las constituciones políticas de múltiples países, especialmente las del Continente Americano, "y si bien no hay proporción entre dichas declaraciones y la realidad social y política, sirven siquiera para dar a conocer una pauta, una orientación para definir conceptos y formular

(176) Derecho Constitucional Laboral, Pág. 10.

derechos, de manera tal que, a través de los textos constitucionales se prepara la reforma legislativa, que a veces precede, sin embargo, a éstas y otras va en notable atraso con respecto a los mismos" (177).

Una de las instituciones del Derecho del Trabajo elevada por casi todas las legislaciones de los países a jerarquía constitucional, lo es la huelga.

La Constitución de la República Argentina, en vigor desde el año de 1853, de acuerdo con la reforma de 1957, dice en el párrafo 2o. de su artículo 14: "Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga".

La Constitución de Bolivia, promulgada el 24 de noviembre de 1945, actualmente en vigor, en la Sección dedicada al régimen social, establece en el artículo 126: "Se garantiza la libre asociación profesional y sindical y se reconoce el contrato colectivo de trabajo. Asimismo, se reconoce el fuero sindical y el derecho de huelga, como medio de defensa de los trabajadores, conforme a la ley, no pudiendo éstos ser despedidos, perseguidos ni presos por sus actividades sindicales".

Brasil, que hasta 1946 consideraba la huelga y el lock out como delitos, en el artículo 158 de su Constitución, sancionada el 18 de septiembre de ese mismo año, sostiene en cambio: "Es reconocido el derecho de huelga cuyo ejercicio la ley regulará".

La Carta Constitucional de Colombia, sancionada el 5 de agosto de 1886,

(177) Guillermo Cabanellas y E. Pérez Botija, Op. Cit., Pág. 12.

con las modificaciones autorizadas por el Acto Legislativo del 16 de febrero de 1945, establece en el artículo 18: "Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos, la Ley reglamentará su ejercicio".

La Constitución Política de Costa Rica, dada por Ley de 7 de diciembre de 1871 y puesta en vigencia con algunas modificaciones por el Decreto Ejecutivo número 4, del 26 de abril de 1882, ha sido objeto de numerosas reformas, aparte la sustitución total por la del 8 de junio de 1917, hasta su restablecimiento también por decreto ejecutivo de 3 de septiembre de 1919. En materia laboral, las reformas introducidas lo fueron por Ley número 24 del 2 de julio de 1943 y por la Ley de julio 11 de 1944, que comprende la Sección 3a. del Título III, denominado de las Garantías Nacionales, cuyo artículo 56 reza: "Se reconoce el derecho de los patronos al paro y de los trabajadores a la huelga salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia".

"Se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los patronos al paro, conforme a la regulación que la Ley establezca para el ejercicio de ambos derechos". Así dice el artículo 71 de la Constitución cubana promulgada el año de 1952 y vigente hasta la Revolución.

Ecuador fija en el inciso i) del artículo 185 de su Constitución Política aprobada por la Asamblea Nacional Constituyente y en vigor desde el 31 de diciembre de 1946: "Se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los patro-

nes al paro, reglamentados en su ejercicio. Los trabajadores de empresas e instituciones de servicios públicos no podrán declarar la huelga, sino de acuerdo con una reglamentación especial".

La Constitución de la República de El Salvador, vigente desde 1886 y reformada por Decreto Legislativo publicado en el Diario Oficial del 30 de noviembre de 1945, establecía en el artículo 160 "el derecho de huelga de los trabajadores y el paro de los patrones". La nueva Constitución promulgada en 1950 en el artículo 193 enuncia: "Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patrones al paro. La Ley regulará estos derechos, en cuanto a sus condiciones y ejercicios".

La Constitución de la República de Guatemala, decretada por la Asamblea Nacional Constituyente el 2 de febrero de 1956, reconocía en su artículo 116 el derecho de huelga al disponer:

"Son principios fundamentales de la legislación del trabajo:

1o.- Derecho de huelga y de paro ejercidos de conformidad con la ley, y como último medio, fracasadas todas las tentativas de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de defensa económica. Las leyes consignarán los casos y situaciones en que no sea permisible el ejercicio de estos derechos".

Por Decreto No. 21 de diciembre 19 de 1957, fue reformada la Constitución Guatemalteca, estableciendo en el artículo 112, fracción XII: "Se reconoce el derecho de huelga y de paro. La ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos".

El legislador mexicano, dando el ejemplo a todos los pueblos, consagró en

nuestra Constitución Política de 1917, artículo 123, fracción XVII, el principio en el cual "las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros".

El título III de los derechos individuales y colectivos, capítulo 3o. El Trabajo, de la Constitución de la República de Panamá, sancionada el 1o. de marzo de 1946, en el artículo 68 declara: "Se reconoce el derecho de huelga y de paro. La ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que ella determine".

La Constitución de Paraguay, promulgada el 10 de julio de 1940, no reconoce expresamente el derecho de los trabajadores a la huelga, pero como la griega, lo presume, al establecer en su artículo 17: "Queda prohibida la huelga de los funcionarios públicos, así como el abandono colectivo de los cargos". Interpretando a contrario sensu el anterior preceptu, se colige que los trabajadores y empleados privados sí gozan de este derecho.

El Estado Asociado de Puerto Rico, en su Constitución Política sancionada el 6 de febrero de 1952, en el artículo II, titulado "Carta de Derechos", sección 18, dispone: "A fin de asegurar el derecho a organizarse y a negociar colectivamente, los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionan como empresas o negocios privados, tendrán en sus relaciones directas con sus propios patronos, el derecho a la huelga a establecer piquetes y a llevar a cabo otras actividades concertadas legales".

Una de las constituciones más recientes es la venezolana, promulgada el 23

de enero de 1961 cuyo artículo 92 preceptúa: "Los trabajadores tienen el derecho de huelga, dentro de las condiciones que fije la Ley. En los servicios públicos este derecho se ejercerá en los casos que aquélla determine".

La Constitución de Uruguay, sancionada en octubre 26 de 1951 y plebiscitada el 16 de diciembre de ese mismo año, dispone en el párrafo 3o. del artículo 57: "Declárase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad".

Otros países en que la huelga ha sido encumbrada a la categoría de derecho constitucional, son:

Alemania.- Primeramente, la Constitución de Weimar de 1919, en su artículo 159, disponía: "La libertad de coalición para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de producción queda garantizada para todas las profesiones. Todo convenio o medida que tienda a impedirlo o limitarlo es nulo".

"El derecho de asociación y su derivado, el derecho de huelga, añaden al respecto Cabanellas y Pérez Botija ⁽¹⁷⁸⁾, se formulan como una libertad que no puede ser impedida o restringida. Pero esa libertad quedaba limitada a la "defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo y de producción, como fin que deben perseguir aquellos derechos".

Dividida en dos zonas opuestas, la actual Alemania padece bajo fórmulas que se oponen por causa de su separación motivada por factores de orden político, pero no fundada en razón ni en factores humanos. La Constitución de la República

(178) Op. Cit., Pág. 32.

Federal de Alemania, o Alemania Occidental, acordada el 8 de mayo de 1949, por el Consejo Parlamentario, aprobada en la semana del 16 al 22 de mayo de 1949 por las representaciones de los dos tercios de los estados alemanes participantes, dice en el artículo 3o.: "Queda garantizado a toda persona y a todas las profesiones el derecho de formar asociaciones destinadas a defender y mejorar las condiciones económicas y de trabajo. Los convenios tendientes a restringir o impedir este derecho serán nulos e ilegales las medidas que se adopten con este fin". Como vemos, no hace alusión directa del derecho de huelga, sin embargo, las constituciones locales de ciertos estados contienen expresa referencia de la huelga, remitiéndose a la regulación que de su ejercicio hace la ley. Así, la Constitución de Hesse, la del Palatinado de Renania, y la de los Estados de Württemberg, Baden Baden Sud y Württemberg Hohenzollern, hoy reemplazados por el estado de Alemania de Sud Oeste, Bremen, Sajonia, Mecklemburg, etc.

La Constitución Francesa, elaborada por la Asamblea Constituyente sometida al pueblo francés y aprobada por el plebiscito de octubre 13 de 1946, en su preámbulo, consignaba junto a otros derechos sociales: "El derecho de huelga se ejerce dentro del marco de las leyes que lo reglamentan". La Constitución vigente no hace mención de este derecho.

Italia.- El artículo 40 de la Constitución nacional, vigente desde el 1o. de enero de 1948, consagra el mismo principio que el preámbulo de la Constitución Francesa.

La Constitución de Grecia, en su artículo 11, niega expresamente a los fun-

cionarios públicos el derecho de huelga, pero como no dice nada acerca de los empleados y trabajadores de empresas privadas, algunos autores griegos interpretan a contrario sensu, que éstos gozan de tal derecho.

La nueva Constitución de la República de Turquía, aprobada en Referendum por el pueblo turco y promulgada el 20 de julio de 1961, establece en el artículo 47 el derecho de huelga. Dispone el mencionado precepto: "Los trabajadores tienen el derecho de hacer contratos colectivos y huelgas con vista a proteger o mejorar su economía y estado social en sus relaciones con los empleadores. El uso del derecho de huelga y excepciones y los derechos de los empleadores, serán determinados por la Ley".

La Constitución de la República africana de Somalia, de 10. de julio de 1960, consagra la libertad sindical y de asociación. En el artículo 27 establece: "Se reconoce el derecho de huelga dentro de los límites establecidos por la ley. Queda prohibido todo acto de discriminación o limitación del derecho de libertad sindical".

C).- LEGISLACIONES QUE PROHIBEN LA HUELGA.

Después de mencionar los países que en forma expresa reconocen constitucionalmente el derecho de huelga, vamos a referirnos a las legislaciones que categóricamente prohíben su ejercicio.

Es curioso ver, cómo en los países en que existen derechos eminentemente clasistas que corresponden por origen y fin al proletariado y en los que impera el régimen

político comunista o la organización cooperativista, se prohíbe a los trabajadores el derecho de huelga.

De tal manera, la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas, por úcase del 31 de enero de 1957, ha establecido un régimen jurisdiccional que excluye la posibilidad de conflictos abiertos. Es más, la Constitución de la U.R.S.S. establece: "Los ciudadanos de la U.R.S.S. tienen derecho al trabajo, es decir, derecho a obtener un trabajo garantizado y remunerado según su cantidad y calidad".

"El derecho al trabajo lo aseguran la organización socialista de la economía nacional, el aumento constante de las fuerzas productivas de la economía soviética, la eliminación de la posibilidad de las crisis económicas y la supresión del paro forzoso". (Artículo 118).

El mismo régimen, bajo bases más o menos parecidas tiene aplicación en los países del bando soviético: Bulgaria, China, Checoslovaquia, Yugoslavia, Hungría, Polonia, Rumanía.

Albania ha proscrito también la medida de fuerza como medio de solución de los conflictos de trabajo, creando por Ley 2250/56, las Comisiones de Conciliación y los Tribunales Populares como órganos jurisdiccionales, salvo las modificaciones de salarios y categorías, reservadas a un procedimiento administrativo.

España, en su Fuero del Trabajo había previsto ya el carácter ilícito de la huelga, concepto que fue recogido por la Ley de Seguridad del Estado, sancionada el 29 de marzo de 1941, cuyos artículos 44 y 45 consideran las huelgas como delito

específico, siendo calificadas como acto de sedición por el Código Penal vigente desde 1944.

Portugal establece la prohibición de la huelga en la propia Constitución ya que dice el artículo 39: "En las relaciones económicas entre el capital y el trabajo no se permite la suspensión de la actividad a cualquiera de las partes con el fin de hacer triunfar sus respectivos intereses".

El Viet Nam instituye en el artículo 293 de su Código de Trabajo un procedimiento obligatorio al que han de someterse las controversias de trabajo y el cual excluye toda posibilidad de huelga.

D).- LEGISLACIONES QUE RESTRINGEN EL DERECHO DE HUELGA.

Las restricciones al derecho de huelga difieren considerablemente de un país a otro, y van desde la prohibición absoluta, que ya examinamos en el apartado anterior, hasta las restricciones más insignificantes. Las más comunes son las de aquellos países cuyos sistemas legislativos prohíben el ejercicio de la huelga en razón de las actividades y labores que afectaría.

En casi todos los Códigos de Trabajo están prohibidas las huelgas en ciertas empresas de interés público, así como a los empleados de los servicios públicos y a los funcionarios del gobierno.

Es efectiva dicha prohibición para los empleados y funcionarios públicos, servicios públicos o de interés público en Bélgica, Brasil, Colombia, Costa Rica, Chile,

República Dominicana, Ecuador, Egipto, E.E.U.U. de Norteamérica, Finlandia, Guatemala, Haití, Japón, Nicaragua, Panamá, Honduras, Suecia, Suiza, Tailandia, Uruguay, Venezuela, etc.

En nuestro país se prohíbe la suspensión de labores en las instituciones bancarias. En Inglaterra no está permitido declararse en huelga al personal de policía, marina mercante y en los servicios esenciales de la defensa del país y a la vida de la comunidad. Argentina, Brasil, Canadá, Chile, Costa Rica, El Salvador, Egipto, Guatemala, Panamá, República Dominicana y algunos otros países proscriben las huelgas en las tareas agrícolas, especialmente en épocas de cosecha, Finlandia y Canadá no admiten las medidas de fuerza del personal jerárquico y la segunda, además de profesionistas, aprendices y servicio doméstico, prohibición ésta última que también establece la ley egipcia.

Perú prohíbe las huelgas de empleados públicos, del personal de la marina mercante y establece que los empleados de empresas de transportes no pueden declararse en huelga sino a la terminación del viaje. México, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Panamá y la mayoría de las legislaciones prohíben las huelgas ocasionadas por motivos que no sean estrictamente económicos y sociales, como por ejemplo, la huelga política.

En muchos países, el derecho de huelga no puede ejercerse durante los períodos de urgencia, ni en caso de calamidades o de graves necesidades colectivas. En tiempo de guerra se declaran ilegales las huelgas y los paros, ya que todos los sectores de la comunidad estiman que las interrupciones de actividad ocasionadas por

los conflictos de trabajo, que se admiten en circunstancias normales, no pueden tolerarse en períodos de graves crisis nacionales.

Las huelgas de solidaridad están prohibidas en El Salvador, Brasil, Honduras, Nicaragua, Suecia, República Dominicana, Somalia, etc.

E).- LEGISLACIONES QUE FIJAN LA ETAPA CONCILIATORIA PREVIA.

Muchos son los países cuyas legislaciones fijan un requisito mínimo obligatorio, antes de que las partes en conflicto queden frente a frente, libradas a sus propias fuerzas: la conciliación previa, en la cual, suscitado un conflicto, deben someterlo los contendientes al conocimiento de la Junta o Tribunal de Trabajo, bajo el apercibimiento de determinadas sanciones ya establecidas.

Respecto a la bondad de este sistema, Trueba Urbina escribió: "La conciliación como acto previo al estallido de la huelga es conveniente, porque mediante un entendimiento de las partes e intervención eficaz de las autoridades del trabajo, se puede evitar el conflicto; la Junta, al intervenir como componedor amigable, puede hacer proposiciones de justicia y equidad a los representantes de los factores de la producción en pugna, con sujeción al procedimiento conciliatorio establecido en el artículo 512 de la Ley Federal del Trabajo" (179).

En América, encontramos este requisito en las leyes de Argentina, Brasil, Bolivia, Canadá, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Estados Unidos de Norteamé-

(179) Op. Cit., Pág. 270.

rica, Haití, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Perú, República Dominicana y Venezuela.

En Europa: Alemania Occidental, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Noruega, Holanda, Suecia e Islandia. Han establecido también la etapa conciliatoria previa, Australia, Birmania, Ceilán, China Nacionalista, Egipto, India, Indonesia, Nueva Zelandia, Irán, etc. En Israel, Japón y Tailandia, la mencionada etapa es obligatoria sólo cuando el conflicto afecta los servicios públicos.

F) .- LEGISLACIONES QUE TIENEN ESTABLECIDO EL ARBITRAJE OBLIGATORIO .

Es obligatorio el arbitraje, en la solución de los conflictos obrero-patronales, cuando el Estado impone a las partes en litigio la obligación de comparecer ante un tribunal de arbitraje que dictará su laudo después de haber considerado los hechos y argumentos que se le expongan, y cualquier otra información pertinente. Por lo general, las leyes que instituyen el arbitraje obligatorio disponen que el laudo dictado obligará a las partes y declaran ilegales las huelgas y los paros. Sin embargo, como luego veremos, existen países cuyas legislaciones imponen el arbitraje obligatorio, sin que estén prohibidas las huelgas o el Lock out.

El arbitraje obligatorio puede establecerse para todos los sectores industriales, o limitarlo a algunos sectores considerados como esenciales, por ejemplo, el abastecimiento de agua, de gas, electricidad, teléfonos, transportes, etc.

Dentro de este sistema tenemos a Australia, donde el arbitraje obligatorio

fue implantado por una Ley federal, Birmania, India, Indonesia, Austria y Ceylán. Las legislaciones de Haití, Honduras y Colombia obligan a acudir al arbitraje cuando se trata de servicios públicos o de interés general.

China Nacionalista, en conflictos de transportes, comunicaciones y en los servicios de abastecimiento público. Egipto, si el conflicto surge en actividades relacionadas con la alimentación. Brasil, si media decisión al respecto de los Tribunales del Trabajo y Ecuador obliga al arbitraje cuando existe aceptación parcial del pliego de peticiones.

En Chile y Perú se ordena que serán obligatoriamente sometidos al arbitraje los problemas en las empresas o faenas esenciales.

G).- LEGISLACIONES QUE ESTABLECEN REQUISITOS DE LEGALIDAD.

Podríamos afirmar que todos los países que en una forma u otra establecen el derecho de huelga, fijan en sus legislaciones, unos con la tendencia de restringirla y otros con la propensión de confirmar su legalidad, diversas reglamentaciones dictadas al efecto.

"Y es que, dice José María Rivas ⁽¹⁸⁰⁾, aún aquellos países que ven en la huelga el ejercicio de un derecho constitucional, no dejan de admitir expresa o implícitamente su caracterización de medida de fuerza, reñida con el momento actual que tiende a la implantación del estado de derecho. De ahí las variadas reglamen

(180) La Huelga, Pág. 16.

taciones que no hacen sino restringir el derecho; pues reglamentar, quiérase o nó, es limitar".

Entre los requisitos exigidos, unos de fondo y otros de forma, encontramos el plazo de preaviso, la obligación de agotar la etapa conciliatoria previa, el de someterse al arbitraje obligatorio, la existencia de que la medida de fuerza sea confirmada antes o después de estallar una huelga, por una determinada mayoría de los trabajadores que intervienen en ella y cuya voluntad debe expresarse mediante el recuento que demuestre el interés profesional, ya sea por votación pública o secreta; que tenga por objeto armonizar los derechos del trabajo con los del capital, o sea, según nuestro derecho, conseguir el equilibrio entre los factores de la producción; el no uso de la violencia, la no vigencia de un contrato colectivo de trabajo en el momento del conflicto; el abandono del lugar de trabajo; etc. y cuyo incumplimiento provoca en algunos sistemas la declaración de la ilegalidad o de la inexistencia de la huelga que puede producir varios efectos, como la pérdida de salarios en nuestro país, la ruptura de la relación contractual, multa y prisión para los huelguistas y, suspensión, cancelación del registro y disolución, etc. para el sindicato.

Las legislaciones que establecen un plazo de aviso previo a la declaración del estado de huelga, no ofrecen uniformidad en su duración, pues varían, desde las 48 horas exigidas por Canadá y Haití, a los 60 días obligados por Estados Unidos de Norteamérica; México y Guatemala fijan dos plazos distintos: el primero lo prevee en el artículo 452 en su fracción III de la Ley del Trabajo en vigor que dice lo siguiente

te: "El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con 10 cuando se trate de servicios públicos. El término se contará desde el día y hora en que el patrón quede notificado". Guatemala fija 15 días para los servicios públicos y 8 días en los demás casos.

Birmania fija un mes si se relaciona con los servicios públicos, plazo que se reduce a 7 días en la India; siendo de 10 días en Ecuador, 3 en Perú, 5 en Panamá, 8 en Colombia, 7 en Tailandia, Noruega hasta 14 e Indonesia 3 semanas.

Las legislaciones que fijan el requisito de declaración de huelga por la mayoría de los trabajadores en la empresa o negociación emplazada son Canadá, Brasil, Chile, Colombia, México y Nueva Zelandia; Guatemala fija las dos terceras partes, Costa Rica al igual que la República Dominicana y Panamá, el 60%, en Ecuador, el comité de empresas que represente la mitad más uno.

CAPITULO V
ESTUDIO COMPARADO DE LA HUELGA
SEGUNDA PARTE

A) LEGISLACIONES DE PAISES AMERICANOS Y SUS MODALIDADES.

Ante la imposibilidad de hacer el análisis del derecho de huelga en todos los países que lo sustentan y reconocen, vamos a mencionar, algunos en mayor grado que otros, aquéllos cuyos datos, por las fuentes informativas, obras de autores, cartas constitucionales y códigos de trabajo así como leyes y reglamentos, hemos tenido la oportunidad de estudiar.

Argentina

Desde el proyecto de Ley Nacional del Trabajo de 1904 hasta el Código Nacional del Trabajo de 1933, se han reglamentado las huelgas a fin de garantizar la libertad de trabajo y el normal funcionamiento de los servicios públicos.

Actualmente, no existe en el país del Sur una codificación de las Leyes Laborales y gracias a la Reforma Constitucional de 1957, se reconoció plenamente el derecho de huelga.

Héctor Genoud y Mario Deveali ⁽¹⁸¹⁾ decían antes de la reforma constitucional, el primero: "No se prohíbe la huelga pero tampoco se le reconoce expresamente."

(181) Citados por Geraldo Bezerra de Menezes, Op. Cit., Pág. 141.

El status jurídico, según nuestro entender, es el de un derecho implícito"; a su vez, Deveali sustentaba "que a falta de una disposición expresa, en el marco de la Constitución argentina, la huelga debe ser considerada como uno de los medios de que pueden servirse los trabajadores a fin de ejercer el derecho que les reconoce el inciso 10 del artículo 37, de agremiarse libremente y de participar en otras actividades lícitas tendientes a la defensa de los intereses profesionales".

La reforma de 1957 garantizó a los gremios el derecho de huelga y no obstante, a falta de una reglamentación, continúa vigente el Decreto de 29 de enero de 1945 que se refiere indirectamente a la huelga, estableciendo penas de multa y prisión para aquéllos que crean obstáculos a la producción industrial.

Por Decreto de 30 de noviembre de 1944, fueron establecidas los Tribunales de Trabajo, con intervención obligatoria en los conflictos colectivos, decreto que fue derogado por la Ley No. 10956 de 6 de septiembre de 1957 que establece nuevas bases para dicha clase de conflictos. Señala en el preámbulo que es necesario considerar la oportunidad de acudir al arbitraje obligatorio cuando un conflicto amenaza el normal desenvolvimiento de un servicio público, o atenta contra la seguridad o la salud de la población, o tenga por objeto la privación de un artículo de primera necesidad, es decir, "cuando, por imperiosa necesidad de tutelar el bienestar o interés colectivos, el derecho de los particulares debe ceder ante aquél". Consecuentemente, da facultad al Ministro del Trabajo y Previsión Social para que se someta al arbitraje obligatorio los conflictos que afecten el cumplimiento de los

servicios públicos. Las huelgas declaradas en estos casos, son consideradas ilícitas.

B o l i v i a

Tampoco en la República Boliviana existe propiamente un código de trabajo, por lo que esta materia se regula en las diversas disposiciones que se dictan en leyes y decretos. Una de las más importantes al respecto, lo es la Ley de 24 de mayo de 1939 que reglamenta parcialmente el derecho de huelga y el Lock Out:

Sus principales preceptos dicen:

Artículo 114.- Fracasadas las gestiones de conciliación y arbitraje, los trabajadores podrán declarar la huelga y los patronos el Lock Out siempre que concurren las circunstancias siguientes: 1a.- Pronunciamiento de la Junta de Conciliación y del Tribunal Arbitral sobre la cuestión planteada; 2a.- Que la resolución se tome por lo menos por las tres cuartas partes del total de trabajadores en servicio activo.

Artículo 117.- El concepto de huelga sólo comprende la suspensión pacífica del trabajo; todo acto o manifestación de hostilidad contra las personas o la propiedad cae dentro de la ley penal.

Sólo se considera lícita la huelga cuando persigue fines específicamente profesionales, u objetivos económicos y sociales relacionados con el mejoramiento de las condiciones de trabajo, jornadas, etc., y siempre que se cumplan las formalidades prescritas en las normas legales.

Prohibida en los servicios de carácter público, existen otras disposiciones aisladas que reglamentan el ejercicio de este derecho reconocido por la Constitución.

Brasil

La Constitución brasileña, sancionada el 18 de septiembre de 1946 establece en su artículo 158: "Es reconocido el derecho de huelga, cuyo ejercicio la ley regulará".

Actualmente está en vigencia, reglamentando el derecho de huelga, el Decreto-Ley No. 9070 de 15 de marzo de 1946, lo que ha suscitado entre los autores brasileños una seria controversia sobre la legalidad de dicho decreto dictado poco antes de la sanción constitucional, pues con posterioridad a ella no se ha vuelto a legislar sobre esta institución, existiendo así varios proyectos sobre conflictos colectivos de trabajo y el ejercicio del derecho de huelga, siendo los más importantes los presentados por la Comisión Mixta de Leyes Complementarias de 1952, el anteproyecto formulado por la comisión especial designada por el Ministerio de Justicia y los proyectos de Código de Trabajo presentados por los diputados Carlos Lacerda y Segadas Vianna.

Sobre la controversia apuntada, siguiendo a Francisco Campos, cuya opinión cita Cesarino Junior, el problema se circunscribe a examinar si las formas del decreto se oponen a la Constitución, ya que al decir del primero de los autores mencionados, "las leyes... cuyo contenido no contraría la Constitución, o que regulan materias no regidas por la Constitución, deben ser aplicadas hasta su abrogación total o parcial". Y transportando tal concepto al decreto en estudio, advierte que fue redactado teniendo en cuenta el espíritu que habría de animar a los constituyentes, pues estando vigente a la fecha de su sanción el artículo 139 de la Constitución de 1937 que

iba a ser derogado y que al respecto instituya que la huelga y el Lock Out eran "recursos antisociales, nocivos para el capital e incompatibles con los superiores intereses de la producción nacional", el decreto de 1946 admitía la legalidad de su ejercicio". (182)

Este decreto permite la huelga en las actividades "accesorias", una vez empleados los procesos y plazos conciliatorios en él previstos, prohibiéndola, sin embargo, en las actividades fundamentales. A este respecto, continúa la controversia, pues sustenta Cesarino Junior que la ley no puede subsistir en cuanto a la prohibición expresa de la huelga en las actividades esenciales, que son las concernientes a los servicios públicos o de utilidad pública, "pues prohibir es exactamente lo contrario a reconocer y, obviamente más de lo que regula el ejercicio". Dicho en otros términos, "la Constitución reconociendo el derecho de huelga, dejó tan solamente su ejercicio, más no su permisibilidad para ser regulada por la ley" (183).

A su vez, declara Pontes de Miranda: "El derecho de huelga existe en la Constitución y no lo pueden restringir los legisladores ni los otros poderes públicos. Lo que la ley puede hacer, es regular su ejercicio". Orlando Gómez, examinando la prohibición de la huelga en los servicios públicos, manifiesta: "Una ley que prohibiese la huelga de los empleados en los servicios públicos, como lo hace el decreto 9070, sería inconstitucional, por eso que, distinguiendo donde la Constitución no distingue, estaría privando una categoría de trabajadores de un derecho constitucional asegurado

(182) Cesarino Junior, La Huelga, Tomo II, Pág. 294.

(183) Cesarino Junior, citado por Geraldo Bezerra de Menezes, Op. Cit., Pág. 141.

a todos". Y concluye: "Es francamente inconstitucional el precepto del decreto 9070 que distingue entre actividades fundamentales y accesorias para prohibir en aquéllas la huelga. Mas está fuera de duda que la ley puede distinguirlas con el objeto, dictado por el bien común, de establecer mayores restricciones para huelgas en los servicios públicos" (184).

El decreto-ley que venimos comentando nos define la huelga en el párrafo 1o. del artículo 2o. como "la cesación colectiva de trabajo y deliberada por la totalidad o por la mayoría de los trabajadores de una o varias empresas, acarrean do la paralización de todas o de alguna de las actividades". El mencionado decreto consta de 16 artículos y establece una instancia conciliatoria previa que agotada en el término de 10 días, el problema es sometido al Tribunal competente del Trabajo, que debe dictar su resolución en el plazo de 20 días. En cuanto interviene el Tribunal, calificadas las actividades de accesorias y hasta tanto no pronuncie su decisión, es lícita la huelga debiendo ésta cesar inmediatamente de producido el fallo que no admite recurso alguno.

Pendiente el conflicto y habiéndose respetado la reglamentación legal, los contratos de trabajo se encuentran en suspenso. Si el conflicto se ha apartado de las normas establecidas, se declara ilegal y es justa causa para rescindir los contratos de trabajo, salvo cuando el trabajador tenga una antigüedad de 10 años, plazo con el que tiene derecho a la estabilidad en el empleo. Calificada una huelga de legal, importará para los patrones responsables la obligación de pagar los salarios al doble.

(184) Igual al 183.

Aparte del decreto comentado, la Codificación de las leyes de trabajo, el código penal brasileño, la Ley de Seguridad del Estado y la Ley que regula la realización de asambleas generales en los sindicatos, contienen disposiciones sobre la huelga.

C a n a d á

Gracias al sistema de conciliación previa, estatuido en el país en la ley de 1900, se dice que el Canadá es uno de los países menos castigados por las huelgas.

La Legislación de 1900 fue modificada por la de 1907 que rigió hasta 1944 en que fue sustituida transitoriamente por el Reglamento de las Relaciones Profesionales en tiempo de guerra del 17 de febrero de ese mismo año. El 1o. de septiembre de 1948 fue dictada una nueva Ley que, a su vez, fue derogada por la de 14 de abril de 1954 que es la que se encuentra en vigor. Dicha ley sólo es aplicable a las industrias interprovinciales, transportes, comunicaciones y todas aquéllas empresas que el Parlamento declare de interés general.

La legislación relativa a los conflictos de trabajo es principalmente de índole provincial. Esto quiere decir que cada una de las 10 provincias canadienses tiene su propio derecho laboral, a más de las leyes federales que rigen la materia. Es necesario poner en relieve que en los países en que predomina el derecho consuetudinario, como ocurre en Canadá, con la excepción de la provincia de Quebec, las sentencias de los tribunales y las ejecutorias de la Suprema Corte, constituyen un cuerpo preceptivo de tanta o más importancia que las leyes propiamente dichas. Así, su con

sulta constante es indispensable para resolver rectamente las cuestiones jurídicas.

Las principales leyes federales que regulan la solución de los conflictos de trabajo son la Conciliation and Labour Act, la Department of Labour Act y la Labour Relations Act, siendo esta última la que habremos de examinar.

La sección 1) del artículo 1o., nos ofrece la definición de huelga, cuyo ejercicio está prohibido a los empleados de confianza, profesionistas, aprendices, trabajadores domésticos y agrícolas y principalmente a los funcionarios públicos.

El procedimiento establecido en dicha ley supone varias etapas:

1o.- Negociación previa.- Cuando está vigente un contrato colectivo, el emplazamiento de huelga deberá hacerse mediante previa notificación, no mayor de tres meses antes del vencimiento del contrato, o hasta los dos meses de él. Recibida la notificación, las partes deberán iniciar dentro de los 5 días subsiguientes las negociaciones; transcurridos no menos de 10 días desde el comienzo de las pláticas sin haber llegado a acuerdo alguno, cualesquiera de las partes puede solicitar por escrito al Ministro (e inclusive, éste puede hacerlo de oficio en cualquier momento), la designación de un funcionario conciliador.

2o.- Conciliación por funcionario. El conciliador designado deberá intentar el avenimiento y de no conseguirlo dentro de los 10 días siguientes a su designación o del plazo que las partes acuerden o del señalado por el Ministro, presentará un informe en donde hará constar: a) los puntos respecto de los cuales las partes están de acuerdo; b) los puntos de discrepancia y las recomendaciones que al respecto haga; y c) las recomendaciones respecto de la conveniencia de designar un comité de con-

ciliación. Si no considera viable este medio, podrá formular recomendaciones sobre los puntos en litigio que, aprobados por el Ministro, producirán los mismos efectos que los dictados por el comité de conciliación.

3o.- Conciliación por comité. Fracasada la conciliación por el funcionario designado para el efecto, el procedimiento establece una nueva etapa de conciliación, pero esta vez ante un comité formado de tres miembros. Para su designación, cada parte podrá, dentro de los cinco días de notificada la integración del comité, proponer un miembro que será de inmediato designado por el Ministerio. Si las partes no hacen uso de ese derecho en el término de siete días, el representante será designado de oficio. Dentro de los cinco días de la designación del último de ellos, los miembros propondrán el tercero que asumirá la presidencia, previo nombramiento hecho en el Ministerio.

Las partes pueden sustituir el comité antes de su designación por un comité de mediación designado por ellos mismos, que aceptado por el ministro, tendrá las mismas facultades y atribuciones que el legal.

Constituido el comité, oír a las partes y decretará las medidas de prueba que considere convenientes, pudiendo admitir y exigir pruebas documentales, declaraciones, inspección en los lugares de trabajo, etc. La misión esencial del comité es procurar la conciliación; pero fracasado el esfuerzo, debe formular las recomendaciones que considere pertinentes para la solución del conflicto y que elevará el Ministro dentro de los 18 días de su constitución. Cualquiera de las partes puede aceptar las obligaciones que resulten de la recomendación, sea del funcionario o del comité de conciliación. En este caso, el Ministro lo hará saber a la otra parte y si ésta mani-

fiesta también su conformidad, las recomendaciones tendrán los mismos efectos que un laudo arbitral.

En el supuesto de que las recomendaciones no fuesen aceptadas por las partes, serán remitidas al empleador, a votación de los empleadores (si fueran varios) y a votación de los trabajadores participantes en el conflicto.

El resultado de la encuesta será comunicado al Ministerio y sólo transcurridos 7 días desde el aviso, podrán acudir las partes a las medidas de fuerza. La recomendación aceptada y, en su caso, la convención concluida, obliga al sindicato parte de la convención y a todos los trabajadores a quienes la convención les sea aplicable y al empleador u organización de empleadores parte de ella. Si ha sido concluida por un sindicato no reconocido, su validez queda condicionada al voto favorable de la mayoría de los trabajadores interesados.

El plazo de vigencia de la convención (o contrato colectivo de trabajo) no es menor de un año, pero si las partes hubieren acordado un plazo mayor, podrá solicitarse su revisión transcurridos ocho meses de su vigencia, salvo que expresamente se renuncie a este derecho.

La ley establece que toda convención "contendrá una cláusula para solucionar firme y definitivamente, sin paralización del trabajo, mediante el arbitraje o, en otra forma, todos los litigios surgidos entre personas ligadas por la convención", que será insertada de oficio por el Ministerio en caso de haberse omitido.

4o.- Indagación. Independientemente del procedimiento prescrito, el Ministro ante un conflicto existente o probable, podrá designar una comisión de investiga-

ciones laborales integrada por uno o más miembros que practicará las indagaciones que considere convenientes respecto de las cuestiones que el Ministerio les plantee. Dichas indagaciones y las recomendaciones que surgieran serán proporcionadas al Ministro en un plazo de catorce días desde la designación de la comisión y previa comunicación a las partes interesadas, el informe será publicado en la forma que se disponga.

Durante la vigencia de las convenciones colectivas, los patrones y trabajadores para quienes surten sus efectos, no pueden declarar huelgas o paros. De no existir convención o vencido el término de su vigencia, la interdicción se extiende pendiente a las negociaciones directas y a la etapa conciliatoria, hasta que las partes se hayan expedido sobre las recomendaciones del funcionario o comité de conciliación en la forma que hemos expuesto.

Concluida dicha etapa, el conflicto se transforma en abierto, pero la huelga sólo puede ser declarada mediante el voto secreto de la mayoría de los trabajadores. En tal caso, únicamente puede hacerse efectiva desde que transcurrieron 48 horas de notificado el empleador y hasta tres meses de la fecha de la votación.

La huelga declarada en violación de los principios legales será considerada ilegal, en cuyo caso, si el sindicato o sus afiliados participasen de la misma, tendrá los siguientes efectos: a) la convención colectiva celebrada por el sindicato se reputará nula e inefectiva; b) igual efecto sufrirán las retenciones de salarios que a favor del sindicato se hubieren autorizado; y c) el sindicato dejará de ser reconocido como tal, perdiendo su registro y pudiendo aplicársele todas o algunas de las sanciones establecidas.

Colombia

Dice el Código Sustantivo del Trabajo de 1950, artículo 446: "Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, ejecutada por los trabajadores de un establecimiento o empresa, con fines económicos y profesionales propuestos a sus patrones y previos los trámites establecidos en el presente título".

El Decreto No. 2350 define los servicios públicos, en los cuales se restringe la huelga, y son: 1o.- Empresas de transporte, de energía eléctrica y telecomunicaciones; 2o.- Empresas de higiene pública, hospitales y asilos. Cuando tales actividades son ejercidas por el gobierno, la huelga no es permitida; cuando las realizan los particulares, deberán presentar el emplazamiento con un pre-aviso de seis meses de anticipación dirigido por los trabajadores al patrón y al propio gobierno. Los conflictos surgidos en los servicios públicos, deben someterlo las partes, en caso de no llegar a un entendimiento, a un tribunal especial compuesto de tres miembros: uno en representación de los trabajadores, otro de la empresa y un tercero propuesto por el Estado. (Artículos 452 y 464).

En las huelgas realizadas en cualquier otra actividad, después de ocho días de la paralización de labores, el gobierno designa una junta para examinar las causas del conflicto y proponer una solución; si ésta no es aceptada, pasados otros ocho días, debe ser hecha una nueva tentativa de conciliación.

Tratándose de huelgas que no afecten los servicios públicos, se requiere que sean aprobadas, según el artículo 444, en votación secreta por la mayoría absoluta

de los trabajadores de la empresa o establecimiento, o de la asamblea general del sindicato de base a que estén afiliados más de la mitad de dichos trabajadores.

El derecho de huelga en la legislación colombiana tiene también jerarquía constitucional como ya lo hemos visto.

Costa Rica

El Código de Trabajo de 1943 establece que la huelga sólo puede ser declarada con la decisión del 60% de los trabajadores interesados y cuando han sido agotados previamente los medios conciliatorios.

Tanto en los servicios públicos como en las labores agrícolas está prohibida la huelga, cuyo derecho está reconocido en el artículo 56 de la Constitución, salvo en las labores antes enunciadas.

La solución de los conflictos compete a los tribunales especiales de trabajo y la huelga ilícita, además de romper la relación contractual es penada con prisión.

Chile

El Título II del Libro IV del Código De Trabajo promulgado en el Decreto No. 840 de 7 de septiembre de 1948, contiene las normas sobre los conflictos colectivos de trabajo.

El artículo 510 establece: "En todas empresa, establecimiento o faena que registre más de 10 obreros o empleadas, no podrá suspenderse intempestivamente el trabajo, ya sea de parte de los patrones o empleadores, ya de parte de los obreros o empleadas, antes de que se hayan agotado los procedimientos de conciliación previstos

en el presente título".

De la lectura del precepto anterior, se deduce, a contrario sensu, que solamente se puede declarar la huelga en aquellas empresas en donde exista un grupo mayor de diez trabajadores y, en relación con el artículo 548, sólo el sindicato puede declararla, además de que la etapa conciliatoria previa es obligatoria como en nuestro país.

Al igual que nuestra legislación, la chilena es defectuosa y deficiente en materia de huelga y Lock Out. En efecto, sólo trata de estos dos fenómenos sociales, y en forma hasta cierto punto incidental, en el párrafo V del título II, denominado "De la intervención de los sindicatos en los conflictos colectivos de trabajo".

Respecto a la forma que debe revestir el emplazamiento a huelga, el artículo 548 dispone: "Fracasadas todas las gestiones de arreglo, el sindicato podrá declarar la huelga, siempre que concurran las circunstancias siguientes:

- 1o.- Vencimiento del plazo para la denuncia del contrato colectivo, si lo hay;
- 2o.- Que en votación secreta, en la que participen las dos terceras partes de los miembros del sindicato, a lo menos, se hubiere acordado la huelga por la mayoría absoluta de los votantes, y
- 3o.- Comprobación de haberse llenado las solemnidades y circunstancias exigidas por este párrafo, por medio de un delegado o representante que la respectiva Junta Permanente de Conciliación designará con dos días de anticipación, a lo menos, a la votación". La omisión de cualquiera de estos requisitos entraña la nulidad de la

declaración de huelga.

El Código prohíbe a las confederaciones de sindicatos declarar la huelga; dice el artículo 553: "La suspensión del trabajo sólo puede ser acordada por cada sindicato. En consecuencia, no pueden declarar huelgas las federaciones de sindicatos, sino los sindicatos mismos".

La huelga sólo puede estallar después de los 2 y antes de los 20 días siguientes a la terminación de la conciliación y su duración no está determinada. En cuanto a la forma de terminarla, si el conflicto se somete al arbitraje, concluye la huelga, porque ha de reanudarse el trabajo antes que el árbitro empiece a conocer del asunto, de acuerdo con lo establecido en el artículo 539 del Código. Si los patronos aceptan íntegramente las peticiones de sus obreros, o si éstos acatan la negativa de aquéllos, o si llegan a una transacción, termina la huelga, porque se ha obtenido un acuerdo que hace desaparecer la dificultad que la motivó.

Los dos medios que contempla la legislación chilena para poner fin a las huelgas, son la conciliación y el arbitraje, siendo éste último facultativo para los trabajadores de empresas privadas y obligatorio para los trabajadores de los servicios públicos así como para los empleados públicos y trabajadores agrícolas. Este problema debe ser tratado en vista a tres regímenes diferentes: a) trabajadores de las actividades privadas; b) trabajadores del Estado, servicios públicos, etc., y c) trabajadores agrícolas.

a) Actividades privadas.- El conflicto colectivo comienza con una asamblea del personal afectado, para cuya validez se requiere la presencia de no menos de los

dos tercios; debe aprobar un pliego de peticiones y designar la comisión de delegados que habrá de discutir con el patrón. Dicho pliego debe ser entregado dentro de las 48 horas de realizada la asamblea, remitiendo una copia a la Junta de Conciliación. La negativa de acceder a las peticiones o la falta de contestación dentro del plazo de cinco días corridos, obliga a acudir a la etapa conciliatoria cuyas tramitaciones son previas a la adopción de cualquier medida de fuerza. El artículo 518 dice que la etapa conciliatoria es obligatoria.

Las Juntas de Conciliación son de dos categorías: unas llamadas Juntas permanentes ordinarias o comunes y las Juntas permanentes especiales. Están integradas por tres representantes de los trabajadores, tres de los patrones y presididas por un funcionario público que no tiene derecho a voto.

La junta actúa sin sujeción a ningún procedimiento formal e intenta el avenimiento de las partes, teniendo para ello un plazo de quince días desde la fecha en que se celebró la audiencia. Vencido dicho plazo sin lograrse un arreglo, ofrecerá solucionar el conflicto por medio del arbitraje, ante cuyo rechazo expedirá un informe al que "se dará la mayor publicidad posible conteniendo las causas del conflicto, las obligaciones que competen a cada parte en las cuestiones articuladas y la mención de la o de las partes que rechazaron el arbitraje". Terminada la etapa conciliatoria, queda expedito el camino a las medidas de fuerza, pero si se someten al arbitraje, de acuerdo con el artículo 546, la sentencia arbitral será obligatoria.

b) Trabajadores del Estado, servicios públicos, etc.- El artículo 2o. de la Ley No. 6026 de Seguridad Interior del Estado, prohíbe la huelga de los funcionarios, em-

pleados u obreros del Estado, municipales, empresas fiscales y empresas semifiscales o particulares que tengan a su cargo un servicio público, estableciendo para estos casos, el arbitraje obligatorio, luego de agotado el período conciliatorio, ante un Tribunal compuesto por un representante de los trabajadores, otro de las instituciones o empresas y un tercero designado por el presidente de la República cuyo fallo será inapelable.

c) Trabajadores agrícolas.- Los conflictos que afectan al trabajo agrícola, deben ser sometidos a la conciliación y arbitraje según lo dispone de manera especial el Código de Trabajo. Únicamente se considerará que existe conflicto colectivo cuando medie pliego de peticiones aceptado por el 55% de los obreros sindicados y en ausencia de la organización obrera, por mayoría de los dos tercios de los trabajadores afectados. El pliego de peticiones así sancionado, sólo podrá ser presentado una vez al año estando prohibido hacerlo en época de siembra o cosecha, bajo pena de nulidad. Dentro de los tres días subsiguientes a la presentación del pliego, las partes intentarán un avenimiento y ante su fracaso, se acudirá a la Junta de Conciliación y Arbitraje, que superada la primera etapa, dicta el laudo. Esta Junta se compone de un representante del sindicato o de los obreros, otro del empleador y un tercero nombrado de común acuerdo por las partes o designado en su caso por el juez de trabajo. Su fallo es recurrible ante la Corte de Trabajo de su jurisdicción (Artículos 416 a 420).

Ecuador

El Código de Trabajo del Ecuador, dedica su Capítulo II, parágrafo I, a los conflictos colectivos de trabajo. Ya mencionamos antes, que Ecuador es otro de los países

que reconoce constitucionalmente el derecho de huelga a los trabajadores y el de paro a los patrones.

El artículo 375 del mencionado Código define la huelga como "la suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coaligados".

Sobre la huelga de los empleados y de los servicios públicos, la propia Constitución en el inciso i) del artículo 185 dice en su segunda parte que los trabajadores de empresas e instituciones de servicios públicos no podrán declarar la huelga sino de acuerdo con una reglamentación especial. Por su parte, el artículo 404 del Código Laboral declara que las huelgas de los funcionarios y empleados públicos se considerarán ilegales y quedarán sujetas a las sanciones establecidas en las leyes pertinentes.

La huelga sólo puede ser declarada por el comité de empresa, donde lo hubiere, o bien, por la mitad más uno de los trabajadores de la negociación.

Suscitado un conflicto de orden colectivo entre el patrón y los trabajadores, éstos presentarán ante el inspector del trabajo, y en su defecto, ante el subinspector, su pliego de peticiones concretas. La autoridad que recibe el pliego debe hacer la notificación respectiva, dentro de un término de 24 horas, al patrón o a su representante, concediendo la ley tres días para contestar las peticiones de los obreros.

Si la contestación favorece a los intereses de los trabajadores, se extenderá un acta firmada por las partes ante la misma autoridad y terminará el conflicto. Los trabajadores sólo pueden declarar la huelga en los siguientes casos:

1o.- Si notificado el patrón con el pliego de peticiones, no contesta dentro

del término legal, o sea, el plazo de tres días o si, contestándolo, lo hace no accediendo a las peticiones; y

2o.- Si después de notificado el patrón, despidiese a uno o más trabajadores o desahuciase algún contrato. Exceptuándose el caso de despido del trabajador o trabajadores que hubieren cometido actos violentos contra los bienes de la empresa o fábrica o contra las personas.

Si la huelga es declarada ilícita, el patrón tiene el derecho de despedir a los trabajadores huelguistas. Se considera ilícita la huelga cuando los trabajadores no cubrieron previamente los requisitos ordenados en el ordenamiento legal o ejecutan los actos violentos a que hemos hecho mención.

El paro se precisa como "la suspensión del trabajo acordada por un patrono o patronos coaligados".

El Salvador

Ya dejamos antes asentado que la Constitución Política de El Salvador reconoce, en el artículo 193, el derecho de los trabajadores a la huelga. La Ley de Conflictos de Trabajo emitida el 24 de abril de 1961, junto con la Ley de Contratación Colectiva, reglamenta los conflictos laborales.

El artículo 6 de la primera ley mencionada, define la huelga como "la suspensión temporal y total de las labores, acordada y ejecutada por un grupo de trabajadores al servicio de un patrono en una empresa o establecimiento, para la defensa de sus intereses profesionales, económicos y sociales".

El artículo 7 nos señala el objeto de la huelga:

"a).- Obtener el mejoramiento o la revisión de las condiciones generales de trabajo en una empresa o establecimiento, armonizando los derechos de los trabajadores y del patrono y,

b).- Hacer respetar o reconocer los derechos e intereses generales comunes de los trabajadores".

El derecho de huelga se concede a todos los trabajadores estén o no organizados sindicalmente, salvo los que laboran en servicios esenciales. Los artículos 13 y 14 de la Ley de Conflictos Colectivos dicen: Art. 13.- "Si el conflicto colectivo afectare labores de empresas o establecimientos que presten servicios esenciales a la comunidad, no podrán suspenderse las actividades indispensables a tales servicios que deben continuar prestándose". El artículo 14 dice: "Para los efectos de esta Ley, servicios esenciales y a la comunidad son todos aquéllos que satisfacen en forma técnica y continuada las necesidades colectivas y cuya interrupción pueden causar daño a aquélla".

Artículo 23.- "El Paro y la Huelga terminarán:

- 1).- Por arreglo directo entre patronos y trabajadores;
- 2).- Por someter el conflicto al conocimiento de arbitadores; y,
- 3).- Por pasar el conflicto al conocimiento del Director del Departamento Nacional del Trabajo, en arbitraje obligatorio".

Los efectos que produce la terminación de una huelga son los siguientes: si los

huelguistas la han ganado, regresan a su trabajo con las nuevas prestaciones establecidas, conservando sus derechos de antigüedad y obteniendo el pago de los salarios caídos por todo el tiempo que duró el movimiento. Si pierden la huelga, los trabajadores huelguistas regresan al trabajo, conservando las condiciones y prestaciones anteriores a la huelga, sin recibir pago alguno por salarios caídos, pero sin perder el derecho de antigüedad; por lo tanto, no son despedidos a menos que hayan incurrido en alguna actitud delictiva. Los patrones no pueden tomar represalias en contra de los trabajadores en un período de ocho meses que la ley llama "lapso de seguridad", después de la huelga.

Toca a los tribunales de Trabajo, llamados también como en México, Juntas de Conciliación y Arbitraje, conocer de estos conflictos. Enterada de un conflicto, la Junta cita a las partes y trata de averirlas en un lapso de 30 días. El arbitraje es voluntario en esta etapa del conflicto, pero habiendo estallado una huelga y transcurridos seis meses de suspensión de labores sin que las partes hubieren llegado a un arreglo, o transcurrido el término legal o convencional sin que fallen el arbitrador o los arbitradores, el conflicto deberá someterse al arbitraje obligatorio. En estos casos, la autoridad que conozca o hubiere conocido del conflicto, remitirá de oficio el expediente a la Dirección del Departamento Nacional del Trabajo, a más tardar, dentro de 24 horas de expirado el plazo de los seis meses (artículo 56) y el Director propondrá a las partes la solución que considere oportuna.

La huelga puede ser declarada ilegal cuando no ha tenido como propósito ninguno de los objetivos señalados en el artículo 7o., o bien, cuando no es acordada

por el 60% del número total de trabajadores de la empresa. Igualmente se declara ilegal cuando se comprueban deficiencias en el planteamiento y en el procedimiento del juicio.

Como dato curioso, añadiremos para terminar, que de 1948 a fines de 1961, sólo estallaron en El Salvador doce huelgas en las que intervinieron aproximadamente 5,000 trabajadores y que fueron ganadas, casi todas, por los mismos.

Estados Unidos de Norteamérica.

Después de la Segunda Guerra Mundial, principalmente en 1945 y 1946, se verificaron en los Estados Unidos innumerables huelgas que causaron enormes perjuicios a la economía nacional. Una tentativa de modificación a la Ley Wagner, de 1935, fue vetada por el Presidente Truman, pero en 1947 el senador Taft y el diputado Hartley, respectivamente presidentes de las Comisiones de Trabajo del Senado y de la Cámara de Diputados, elaboraron un proyecto de Ley que tomó el nombre de ambos y se conoce como Ley Taft-Hartley de Relaciones Obrero-Patronales. En ella, se consagra a los trabajadores el derecho de huelga y fue sancionada con el veto presidencial el 23 de junio de 1947 y modificada en 1952.

Cabe aclarar que la Constitución, vigente desde el 17 de septiembre de 1787, así como sus posteriores enmiendas, no tiene referencia expresa alguna sobre este derecho, en todo caso, su base constitucional debe darse por interpretación del texto que dice: "El Congreso no podrá aprobar ninguna ley, ... que coarte... el derecho del pueblo a reunirse pacíficamente y a solicitar reparación de cualquier agravio", según la en-

mienda la. de 1791.

Volviendo a la Ley Taft-Hartley, diremos que es una ley muy extensa que regula todos los aspectos de las relaciones de trabajo, exceptuando de su aplicación a los funcionarios y trabajadores del Estado, a los trabajadores ferroviarios, agrícolas, a domicilio, contratistas independientes y trabajadores que presten servicios en hospitales de asistencia gratuita, quienes están regidos por leyes especiales según sus categorías.

La Sección 7 de la Ley contiene un sumario general de los derechos garantizados a los trabajadores, entre los que se encuentra "el derecho de organizarse, de formar, adherirse o asistir a organizaciones laborales, de celebrar convenios colectivos... y tendrán asimismo el derecho de abstenerse de algunas o de todas las actividades mencionadas.

En materia de huelga, la Sección 13 dispone en forma terminante: "Nada en esta ley, excepto que no se disponga específicamente en ella, será interpretado en el sentido de interferir, impedir o disminuir en alguna manera el derecho de huelga o de afectar las limitaciones o atenuaciones de ese derecho". Sin embargo, la jurisprudencia, tanto administrativa como judicial, ha interpretado que tal disposición no ampara ni a la huelga de brazos caídos (por involucrar la ocupación ilegal del establecimiento) ni el trabajo a desgano o las huelgas parciales y, contrariamente a lo establecido en la legislación mexicana, la Sección 8 de la ley que venimos comentando prohíbe que se impida seguir trabajando a los obreros que no apoyen una huelga.

Las limitaciones respecto a los fines de la huelga, surgen de la enumeración de

"prácticas desleales" de las asociaciones profesionales de trabajadores y, así, se consagra en la citada Sección 8 como tales: "Inducir o incitar a los trabajadores a comprometerse en: a) una huelga para obligar al empleador a reunirse a una asociación patronal; b) una huelga complementaria para obligar a un empleador neutral a suspender sus operaciones comerciales con otro empleador con el cual el sindicato se encuentra en conflicto; c) una huelga complementaria o de adhesión con el objeto de obligar a otro empleador que no sea el propio, a reconocer o pactar con un sindicato que no haya sido certificado por la Junta como representante de los trabajadores de otro empleador; d) una huelga para obligar a un empleador a reconocer a otro sindicato distinto al reconocido por la Junta; e) una huelga para obligar a dar tareas específicas a miembros de un determinado sindicato, etc."

La Sección 305 prohíbe el ejercicio de huelga a los empleados públicos incluyendo aquéllos de corporaciones al servicio del gobierno, sancionando la participación con pérdida del empleo y prohibición, por tres años, de ser readmitido en el servicio gubernamental.

Las Secciones 206 al 210 dan facultades al Presidente de la República para nombrar una comisión destinada a investigar, siempre que lo juzgue necesario, la causa de la huelga o del paro patronal, en actividades industriales, comerciales o de transportes que interesen a más de un Estado de la Unión. El informe de esa comisión es enviado al Servicio Federal de Mediación y de Conciliación que decidirá si esa huelga puede poner en peligro la salud o la seguridad públicas, caso en el que emitirá una decisión a la comisión inicial para que ésta trate de conciliar a las partes y si no lo logra, den-

tro de los 60 días debe presentar un informe que será dando al conocimiento público. Incumbe al Procurador General enviar el informe al tribunal competente, pudiendo éste decidir la interdicción de la huelga por un plazo hasta de 80 días. El Congreso, por propuesta del Presidente, puede decidir las medidas finales en el caso de interdicción de una huelga. Puede el Presidente asimismo, en vista de una grave situación nacional (National Emergency) prorrogar por otros 80 días la interdicción de la huelga o del paro patronal.

La aplicación de la ley está a cargo de la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo, compuesta de 5 miembros y del Consejo General de la Junta. Los miembros de la Junta son nombrados por el Presidente de la República con aprobación del Senado y duran cinco años en sus funciones.

Guatemala

La primera ley que reglamentó el derecho de huelga fue la de abril 24 de 1926, cuyos artículos 44 a 67 fijaban los términos de su ejercicio. En dicha ley, la Conciliación y el Arbitraje eran recursos obligatorios y el fallo arbitral regía por el plazo de uno a tres años.

Como ahora, no se podía declarar la huelga en los servicios públicos sin un pre-aviso de quince días; en los demás casos era de diez.

El actual Código de Trabajo, promulgado en 1947, reza en su artículo 239: "La huelga es la suspensión y abandono del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, con el exclusivo

propósito de mejorar o defender frente a su patrono, los intereses económicos y sociales que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo. Los tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la Ley, todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga contra personas o propiedades".

Se declaran ilegales las huelgas en los servicios públicos, tales como clínicas, hospitales, servicios de higiene y limpia, los de fuerza eléctrica y suministro de aguas, si los trabajadores huelguistas no proveen personal para que continúen funcionando dichos servicios, en proporción suficiente para evitar daños serios e inmediatos.

Al igual que casi todos los países americanos, Guatemala consagra en el artículo 116 de su Constitución el derecho de huelga.

H a i t í

La de Haití es una de las pocas constituciones americanas que no consagran en su articulado el derecho de huelga. No obstante, la legislación secundaria establece su ejercicio salvo en los servicios públicos y en las empresas de utilidad pública. La ley de 1948 entiende por empresas de este último carácter, todas aquéllas que no pueden suspender sus actividades sin poner en peligro la salud y la seguridad pública, y en tal caso todo conflicto debe ser sometido a sentencia arbitral. En las demás labores, los trabajadores antes de declarar la suspensión deben comparecer a una audiencia de Conciliación dentro de las 48 horas del pre-aviso.

De acuerdo con el artículo 30, la huelga únicamente suspende el contrato de trabajo.

H o n d u r a s

Por Decreto No. 189 de 1o. de junio de 1959 se promulgó en la República Hondureña el Código de Trabajo que consta de 875 artículos. De su lectura se infiere la gran influencia que en su redacción, tanto gramatical como sustancial, tuvo nuestra Ley Federal del Trabajo.

Los Títulos VII y X de dicho Código tratan de los Conflictos Colectivos y del Procedimiento en los Conflictos Colectivos de carácter económico-social, respectivamente.

El artículo 550 nos ofrece la definición legal de la huelga: "Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patrones y previos los trámites establecidos en el presente título".

"Los tribunales comunes deben sancionar de conformidad con la ley todo acto de coacción o de violencia que se ejecute con ocasión de una huelga, contra personas o propiedades".

Objeto de huelga.- Dice el artículo 551 que la huelga deberá tener por objeto:

1o.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital (fracción 1a. del artículo 260 LFT).

2o.- Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del contrato y de las convenciones colectivas de trabajo (fracción 2a. del artículo 260 LFT), y

3o.- Exigir la revisión en su caso del contrato y convenciones colectivas de trabajo, al terminar el período de su vigencia, en los términos y casos que este código establece". (Fracción 3a. del artículo 450 LFT).

Como vemos, el código hondureño excluye la huelga de solidaridad a que se refiere la fracción IV del artículo 450 de nuestra ley.

Efectos jurídicos de las huelgas: "La huelga legal, dice el artículo 552, suspende los contratos y convenciones de trabajo vigentes en la empresa, lugar o negocio en que se declare, por todo el tiempo que ella dure, sin terminar ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanen de los mismos. El patrono no podrá celebrar nuevos contratos de trabajo durante el movimiento huelguístico, salvo en aquellas dependencias cuyo funcionamiento sea indispensable a juicio de la autoridad que conozca de la huelga, para evitar graves perjuicios a la seguridad y conservación de los talleres, locales, equipos, maquinarias o elementos básicos, y solamente en el caso de que los huelguistas no autoricen el trabajo del personal necesario de esas dependencias".

Requisitos de fondo.- El artículo 553 es substancialmente igual al 445 de nuestra Ley y señala los requisitos de fondo para declarar una huelga:

- a) Que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señala el artículo 551 de este código;
- b) agotar los procedimientos de arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje;
- c) que la declaren por lo menos las dos terceras partes de las personas que traba-

jen en la empresa, lugar o negocio de que se trate; y,

d) cumplir los demás requisitos establecidos en este código.

El artículo 555 restringe el derecho de huelga en los servicios públicos que el código enumera en el artículo 554 y, de acuerdo con el artículo 558, las empresas de servicios públicos que no dependen directa ni indirectamente del Estado no pueden suspender ni paralizar labores sino mediante permiso del gobierno o dán-
dole aviso a éste con seis meses de anticipación cuando menos, a fin de tomar las providencias que aseguren la continuidad del servicio.

Requisitos formales para la declaratoria y desarrollo de la huelga. Ordena el artículo 562 que antes de declararse la huelga se deberán cumplir los siguientes requisitos:

Los trabajadores dirigirán al patrono 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 551 en que estuviere comprendida. El aviso deberá darse por lo menos con 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo; pero el plazo no será menor de 10 días cuando se trate de servicios públicos. El plazo se contará desde el momento en que el patrono haya sido notificado.

Parece existir en el código hondureño una seria contradicción. Por una parte, el artículo 555 declara ilegales las huelgas realizadas en los servicios públicos que dependan del Estado y el 558 prescribe que no se pueden suspender las labores en los servicios públicos que no dependen directa ni indirectamente del Estado sin dar aviso a éste con seis meses de anticipación cuando menos; en cambio, el inciso 1o. del artículo 562 que acabamos de transcribir, establece que el aviso de emplazamiento a huel-

ga "no será menor de 10 días cuando se trate de servicios públicos".

La segunda parte del inciso 1o. y el resto del artículo 562 es substancial y gramaticalmente igual al párrafo segundo de la fracción 1a. y fracción 2a. del artículo 452 de la Ley Mexicana.

Vamos a transcribir algunos preceptos del código hondureño que entrañan sis temas y principios diferentes a los de nuestra ley en materia de huelga:

"Artículo 563.- La declaración de la huelga requiere que sea aprobada en votación secreta por las dos terceras partes de los trabajadores de la empresa o establecimiento o de la asamblea general del sindicato de empresa o base a que están afiliados más de la mitad de aquellos trabajadores.

Artículo 564.- Una vez declarada la huelga, los trabajadores deben abandonar el lugar del trabajo.

Artículo 565.- Cumplidos los procedimientos previos de arreglo directo, mediación, conciliación y arbitraje, si el sindicato o grupo de trabajadores no sindicalizados declarare la huelga, ésta debe efectuarse en forma ordenada y pacífica.

Artículo 566.- Los directores del movimiento pueden constituir comités de huelga que sirvan de agentes de información de los trabajadores y de comunicación con los patrones o sus representantes.

Artículo 567.- Cuando una huelga se prolongue por más de ocho días, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social promoverá la constitución de un tribunal de 3 miembros designados: uno, por los patrones, otro por los trabajadores y el tercero por el Ministerio; este tribunal estudiará el conflicto y propondrá a las partes una fórmula de arreglo, cuya adopción o rechazo por los trabajadores se votará en la forma pre-

vista en el artículo 563 y el mismo procedimiento se repetirá en intervalos de 8 días. En cualquier caso de morosidad o renuncia de las partes para la designación del miembro que les corresponda en los tribunales a que este artículo se refiere, o para reemplazarlo cuando falte, el Ministro procederá a hacer la designación respectiva".

Terminación de la huelga.— Esta se establece en el artículo 572 que dice:

"La huelga terminará:

1o.— Por arreglo entre patrones y trabajadores;

2o.— Por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes; y,

3o.— Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva".

"Artículo 573.— Mientras una huelga no termine por alguno de los medios que establece el artículo anterior, ni el patrono ni sus representantes podrán celebrar nuevos contratos con los huelguistas o con cualquier otra clase de trabajadores, individual o colectivamente, para la prestación de las labores en suspenso, salvo los casos especiales determinados por este código".

Artículo 588.— El derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga son irrenunciables, pero será válida la cláusula en virtud de la cual se comprometan a no ejercerlos temporalmente, mientras una de las partes no deje de cumplir los términos del convenio colectivo de trabajo suscrito entre el patrono de que se trate y las dos terceras partes de sus trabajadores.

Igualmente, los tribunales de trabajo pueden suspender el ejercicio de estos

derechos por un tiempo no mayor de seis meses, siempre que al resolver determinado conflicto grave de carácter económico y social, lo consideren indispensable para obtener mayor equilibrio en las relaciones de patronos y trabajadores".

La organización administrativa del trabajo en Honduras es casi idéntica a la de nuestro país, pues sus dependencias y organismos laborales tienen las mismas atribuciones y denominaciones que los nuestros.

El código de trabajo hondureño establece en el Título X, Capítulo XIII, los procedimientos a seguir en la solución de los conflictos colectivos de carácter económico-social e instituye al efecto cuatro sistemas: el arreglo directo entre las partes, la mediación, la conciliación, el arbitraje voluntario y el arbitraje obligatorio.

En el arreglo directo intervienen delegados nombrados por las partes en número de tres por cada bando. Ellos hacen un estudio del pliego de peticiones e inician las conversaciones que no pueden diferirse por más de cinco días hábiles a partir de la presentación del pliego y a más tardar durante el término de diez días siguientes a la iniciación de las conversaciones; el patrón debe dar respuestas concretas a todas y cada una de las peticiones (Artículo 791 y 792).

Si se llegare a un acuerdo total o parcial, se firmará la respectiva convención colectiva o el pacto entre los trabajadores y el patrono, pero si no se logra un acuerdo directo, en todo o en parte, se hará constar así en el acta, y las diferencias serán sometidas al proceso de conciliación.

Sistema de Mediación.- Lo establece el artículo 795: "Créase el servicio de mediación en la Capital de la República y en otros centros de trabajo de importancia,

el cual estará constituido por uno o más mediadores designados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social".

Artículo 798.- En caso de conflicto, el mediador gestionará con las partes para que presenten sus pretensiones ante la comisión de patronos y trabajadores; y si ésta se lo pide, le prestará su asesoría. Si no existe comisión, o si existiendo no resuelve el conflicto, el mediador tratará de hacerlo por sí, pidiendo la presen tación del pliego de peticiones a la parte que se considere perjudicada.

Artículo 801.- Dentro de los tres días siguientes, si la contestación no fuere favorable, el mediador deberá iniciar pláticas conciliatorias; a continuación, recibirá y practicará pruebas y efectuará cuantas diligencias crea convenientes, según su leal saber y entender y sin sujeción a formas legales, procurando conjuntamente con las partes la solución amistosa del conflicto. Para este efecto, el mediador deberá proponer los arreglos que crea del caso, agotando todos los medios que estén a su alcance".

En el sistema de conciliación, la Junta interviene como un componedor amigable y propone soluciones para arreglar el conflicto. Si hay conformidad con la reso lución, ésta se considerará como un convenio colectivo entre las partes; si no la hubie re, la Junta convocará a las partes a una audiencia inmediata en la que las invitará a someter el conflicto al arbitraje, consignando en el acta el resultado de esta gestión.

Arbitraje voluntario.- Artículo 807: "Los patronos y los trabajadores podrán estipular que las controversias que surjan entre ellas por razón de sus relaciones de trabajo sean dirimidas por arbitradores. Estos árbitros son nombrados por las partes y

deben proferir el fallo dentro del término de diez días, contados desde la integración del tribunal".

El laudo se extenderá a continuación de lo actuado y deberá acomodarse en lo posible a las sentencias que dicten los jueces en los juicios del trabajo (Art. 813) y éste se notificará (Art. 816) personalmente a las partes, hará tránsito de cosa juzgada y sólo será susceptible del recurso de homologación (éste es un recurso extraordinario que se interpone ante la Corte Suprema de Justicia contra los laudos arbitrales, por cualesquiera de las partes, dentro de los tres días siguientes a la notificación del laudo).

Arbitraje obligatorio.- Artículo 820.- "Los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos, y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación, serán sometidos al arbitramento obligatorio. Los conflictos colectivos en otras empresas o establecimientos pueden ser sometidos al arbitramento por acuerdo de las partes.

Artículo 825.- Los árbitros deben decidir sobre los puntos respecto de los cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación y su fallo no puede afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución de la República, por las leyes o por normas convencionales vigentes".

De acuerdo con el artículo 824, cuando una diferencia se somete a la decisión de una Junta o Tribunal de arbitraje no puede haber suspensión colectiva de trabajo. El fallo arbitral pone fin al conflicto y tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo. Su vigencia no puede exceder de dos años y en este lapso no puede declararse huelga alguna.

Nicaragua

El Código del Trabajo de Nicaragua fue expedido el 12 de diciembre de 1944 por Decreto No. 336. El Capítulo V en los artículos 222 al 229 trata acerca del derecho de huelga.

El artículo 222 define la huelga y señala su objeto: "Huelga es el abandono temporal del trabajo acordado y ejecutado en una empresa o negociación con los siguientes propósitos:

- 1).- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción y evitar medidas injustas o malos tratos del patrón o su representante.
- 2).- Obtener del patrón la celebración, el cumplimiento o la revisión después de concluido, del contrato de trabajo; y
- 3).- En general, todo lo que sirve para armonizar los derechos del trabajo con los del capital y para la defensa de los intereses económicos y sociales comunes de los trabajadores".

De acuerdo con el artículo 223, la huelga lícita sólo suspende los contratos vigentes en la empresa o negociación que se declare, por todo el tiempo que ella dure, sin terminarlos ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanen de los mismos.

El precepto anterior fue reformado por Decreto No. 440 de 1.º de septiembre de 1945, habiéndosele agregado el siguiente apartado:

"Mientras no termine la huelga, el patrón no podrá celebrar nuevos contratos con los huelguistas ni con otros trabajadores para la prestación de las labores en suspenso, salvo para aquéllas cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación de las

trabajos o pongan en peligro la vida de las personas o la seguridad y conservación de los talleres o negociaciones, a juicio de la Junta de Conciliación. Para estas labores se empleará el número de trabajadores que la Junta indique y de preferencia a los que estuvieren en huelga, con la debida autorización de sus compañeros o representantes".

La fracción 3a. del artículo 225 establece que para declarar una huelga los emplazantes deben "constituir por lo menos el 60% del total de trabajadores de la empresa o negociación de que se trate".

Por disposición del artículo 227 está prohibida la huelga en los trabajos de servicios públicos o de interés colectivo. El artículo 228 los enumera y dentro de ellos se consideran las labores agrícolas, los de transportes, aguas potables, hospitales, alumbrado, etc., y los que el Poder Ejecutivo declare así en pro de la defensa nacional.

El procedimiento para ejercitar el derecho de huelga está previsto en el capítulo III del Título VI de dicho Código. La obligatoriedad de la conciliación la fija el código en su artículo 251 que dice: "Todo conflicto colectivo de carácter económico-social debe someterse obligatoriamente a conciliación" advirtiendo que la violación de este mandato acarrea la declaración de ilicitud para todo movimiento de huelga.

La aplicación de las leyes de trabajo compete a las autoridades que enumera el artículo 243 y son: los inspectores de trabajo, los jueces de trabajo, las Juntas Permanentes de Conciliación, los Tribunales de Arbitraje, el Tribunal Superior del Trabajo,

las Comisiones de Salario Mínimo y el Ministerio del Trabajo.

Pedro J. Chamorro, en su Tesis "El Derecho del Trabajo en Nicaragua" dice que la legislación laboral de este país está inspirada fundamentalmente en la mexicana. La lectura de su código de trabajo lo confirma, omitiendo sin embargo, demasiadas disposiciones importantes de su modelo.

P a n a m á

El derecho de huelga goza de grado constitucional en la República de Panamá. La propia Constitución dispone que el derecho de huelga podrá someterlo la ley a restricciones especiales cuando se trate de servicios públicos.

El Código del Trabajo, decretado en 1947 derogó a la Ley Única del Trabajo de 28 de julio de 1941. Dicho código define la huelga legal como "abandono temporario del trabajo en una empresa o establecimiento, decidido y ejecutado pacíficamente por un grupo de tres trabajadores como mínimo, cuando constituyen el 60% ocupado en la empresa, con la intención exclusiva de promover o defender sus intereses económicos y sociales comunes".

La huelga sólo suspende los contratos de trabajo vigentes en la empresa respecto a los obreros que la declaren y por todo el tiempo que dure. El patrón no puede durante la huelga, celebrar nuevos contratos de trabajo, excepto en la parte de la empresa cuyo funcionamiento se considere indispensable. Para declarar legal un movimiento de huelga, el código panameño establece casi los mismos requisitos fijados por nuestra Ley Federal del Trabajo.

No se permite la huelga en los siguientes servicios considerados de interés colec-

tivo: "Los que desempeñen los trabajadores del Estado o de sus instituciones; los que realizan los trabajadores ocupados en la siembra, cultivos, atención y recolección de productos agrícolas, pecuarios o forestales; las empresas de transportes por tierra, agua y aire, y los de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones, siempre que presten sus servicios por cuenta del Estado o mediante concesión, los que desempeñen los trabajadores que sean absolutamente indispensables para mantener el funcionamiento de las empresas particulares que no puedan suspender sus servicios sin causar daño grave e inmediato a la salud o economía públicas, como son las clínicas, hospitales, la higiene, el aseo y el alumbrado en las poblaciones, las lecherías, las plazas de mercado y los mataderos y las que el Ejecutivo declare así, en todo el territorio de la República o parte de él, una vez que la Asamblea Nacional haya hecho uso de su facultad constitucional de suspender ciertas garantías constitucionales".

En todos los casos antes señalados, las diferencias que ocurran entre trabajadores y patrones deben someterse obligatoriamente al conocimiento y resolución de los tribunales del trabajo. Si se presentara, de hecho, la suspensión de los servicios indicados, el órgano ejecutivo está autorizado para asumir la dirección y administración por el término indispensable para evitar perjuicios a la comunidad y tomar todas las providencias necesarias para restablecer los servicios suspendidos y garantizar su mantenimiento.

Los trabajadores que participen en huelgas declaradas ilícitas, no tienen derecho a la parte del jornal devengado y, si suspenden el trabajo uno o más días después de la declaración y calificación del movimiento, pierden el derecho de ser reinstalados.

Paraguay

Tanto las instituciones como la legislación del trabajo son de reciente creación en el Paraguay. El Departamento Nacional del Trabajo fue creado por Decreto No. 3080 del 18 de diciembre de 1937 como órgano administrativo del Estado, para intervenir en los conflictos suscitados entre el Capital y el Trabajo con medidas de previsión para realizar la justicia social. Dicho Departamento depende del Ministerio de Justicia y Trabajo establecido por la Ley no. 15 del 13 de agosto de 1948, habiendo sido reglamentadas sus funciones por Decreto no. 15519 del 27 de octubre de 1955.

El Código del Trabajo y el Código Procesal del Trabajo fueron sancionados apenas el 31 de agosto de 1961. El primero en la Ley no. 729 y el segundo en la Ley no. 742. Constan de 401 y 373 artículos respectivamente, conteniendo el primero de ellos, en el Título IV, Capítulos 1o. y 2o. todo lo concerniente a la huelga y al paro.

Los artículos 347 y 371 tratan específicamente sobre la huelga, que es definida en el artículo 348 como "la suspensión temporal, colectiva y concertada del trabajo, por iniciativa de los trabajadores, para la defensa directa y exclusiva de sus intereses profesionales".

El artículo 350 al igual que el 260 de nuestra antigua Ley Federal del Trabajo, señala el objeto de la huelga:

"a).- Exigir del empleador la celebración del contrato colectivo de trabajo, o que se refiere el artículo 323 de este código;

- b).- Obtener el cumplimiento del contrato colectivo de condiciones de trabajo o del contrato-ley;
- c).- Exigir la revisión o modificación en su caso, del contrato colectivo o del contrato-ley, al terminar el período de su vigencia en el modo que este código establece;
- d).- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en los incisos anteriores y que no haya sido declarada ilícita o ilegal".

De acuerdo con el artículo 353 del código paraguayo, para declarar una huelga, se requiere entre otros requisitos: "que sea acordada por las tres cuartas partes, cuando menos, del total de trabajadores en servicio activo en la empresa o negociación respectiva si se trata de trabajadores no sindicalizados y por los dos tercios de los afiliados y previa deliberación en la asamblea general, si se tratare de trabajadores sindicalizados, mediante votación secreta fiscalizada por la autoridad del trabajo".

El aviso de emplazamiento debe darse "por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, excepto cuando se trate de actividades que afectan decisivamente a la economía del país en cuyo caso el plazo será de 15 días y cuando se trate de servicios públicos, dicho plazo, no será menor de 60 días" (Inciso a), artículo 354).

El artículo 361 contiene una disposición que de estar comprendida en nuestra Ley, evitaría trastornos a las partes del conflicto y críticas al Ejecutivo, dejando incólume el derecho de huelga: "En cualquier caso que una huelga afectare servicios públicos, el Poder Ejecutivo de la Nación los intervendrá para administrarlos durante

todo el tiempo que fuere indispensable para evitar perjuicios a la colectividad sin otra obligación respecto de las empresas o propietarios que la de entregarles al terminar la gestión, el producto líquido de ésta, salvo las indemnizaciones a que pueda haber lugar, por culpa o dolo de sus empleados durante la intervención".

Terminación de la huelga: dice el artículo 363: "La huelga terminará:

a).- Por arreglos privados entre empleadores y trabajadores; y

b).- Por conciliación o laudo arbitral, de acuerdo con lo establecido en la ley".

Das medias señala el Código Procesal del Trabajo para la solución de los conflictos colectivos: la conciliación y el arbitraje obligatorio, cuando las partes no lleguen a un acuerdo directo y privado.

Para concluir, diremos que por su estilo de redacción, por el orden de materias que sigue en su articulado y por el espíritu de las disposiciones contenidas, el Código del Trabajo paraguayo es casi idéntico a nuestra ley laboral, salvo naturalmente, algunas diferencias fundamentales en ciertos casos.

P e r ú

El Decreto de 12 de mayo de 1920 en donde se encuentra originalmente la legislación peruana sobre el Derecho del Trabajo y, en particular, se reglamenta el ejercicio de la huelga, decía en su exposición de motivos: "Considerando que la ausencia de toda legislación sobre las huelgas que tienen por origen un conflicto entre los patrones y los obreros irroga perjuicios considerables a la sociedad desde el punto

de vista económico, el decreto da facultad para que el día primero del año los obreros de una factoría designen tres representantes que serán los encargados de gestionar las reclamaciones del personal; emitido un laudo, las autoridades de policía reconocerán oficialmente las huelgas cuando hayan sido declaradas bajo las siguientes condiciones:

1a.- Que el patrón haya dejado de designar su árbitro;

2a.- Cuando el tribunal, transcurridos cuatro días no haya dictado su laudo, cuando la decisión de suspensión de servicio se haya agotado por las tres cuartas partes de los obreros; si la huelga fuese rechazada por la mayoría de los obreros del establecimiento, todo el personal debe continuar en el trabajo con el amparo de la autoridad. Si los patrones resolviesen clausurar sus establecimientos por causas de carácter económico o industrial o como consecuencia de diferencias con sus obreros, comunicarán por escrito este propósito a la intendencia de policía".

En los anteriores conceptos tenemos explicado el sistema de solución de los conflictos obrero-patronales en el Perú, sistema perfeccionado por Decreto de 23 de marzo de 1936 que organizó a la Dirección de Trabajo y Previsión Social, creando la conciliación y el arbitraje para esta clase de conflictos.

El artículo 4 del propio Decreto, expresa: "Todas las autoridades están en la obligación de otorgar garantía y defensa segura a las personas y a las propiedades, disolviendo o previniendo a aquellas reuniones que signifiquen peligro o amenaza para aquellas o éstas y protegerán y ampararán lo mismo a los obreros que negándose a participar en la huelga quisieran proseguir en el trabajo, que a los braceros o empleados que se

ofrezcan o contraten para reemplazar a los huelguistas apartados de aquél".

Para los empleados públicos está absolutamente prohibida la huelga con la sanción expresa de su despido en caso de pretender realizarla. Igual prohibición existe para el personal de la marina mercante. En las otras labores, el anuncio de huelga debe presentarse con anticipación de 3 días a su estallamiento.

República Dominicana

En este país la huelga no goza de reconocimiento constitucional. El Código de Trabajo reformado por Ley No. 4667 de abril 12 de 1957, prohíbe en el artículo 370 el derecho de huelga en los servicios de utilidad pública. Sin embargo, tanto los trabajadores como los patrones de esta clase de servicios, tienen derecho de someter al Comité Nacional de Salarios, para su examen y solución, los conflictos económicos que entre ellos se suscitan. Cuando dichos conflictos no son de la competencia de ese comité, deben ser sometidos a los tribunales de trabajo.

El artículo 371, para los fines del artículo 370, establece cuáles son los servicios públicos de utilidad permanente.

Para ser declarada la huelga, ordena el artículo 374, los trabajadores notificarán por escrito a la Secretaría de Estado de Trabajo, una exposición contentativa de los elementos siguientes: 1o.) Que la huelga tiene por objeto la solución de conflicto económico o el propósito de mejorar las condiciones de trabajo; 2o.) Que la solución del conflicto ha sido sometida infructuosamente a los procedimientos de conciliación administrativa y las partes o una de ellas no han designado árbitros o no han

declarado oportunamente la designación de éstos, conforme a lo dispuesto en el artículo 636; 3o.) Que la huelga ha sido votada por más del 60% de los trabajadores de la empresa o empresas de que se trate; y 4o.) Que los servicios que la huelga va a comprender no son servicios públicos de utilidad permanente.

La huelga no puede declararse sino 15 días después, por lo menos, de la fecha de la exposición que los representantes del sindicato hayan notificado a la Secretaría de Estado de Trabajo.

En las 48 horas subsiguientes al recibo de la notificación, dicha Secretaría enviará copia de la misma a la parte patronal quien debe dar respuesta en el plazo de tres días.

Uruguay

El artículo 57 de la Constitución Uruguaya establece: "Declárase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad".

No obstante el mandato constitucional, no se ha dictado aún una reglamentación general del derecho de huelga por lo que, y a sus efectos, rigen disposiciones de distintas normas legales.

Las interrupciones de los servicios públicos son ilegales, y si el Tribunal de Arbitraje comprueba que el patrón es el responsable del conflicto, la pena que le impone es el pago de los salarios durante el tiempo perdido; si los trabajadores resultan culpables, el castigo es la rescisión del contrato de trabajo sin derecho a compensación

por el despido. El 11 de septiembre de 1952 fue expedido un decreto prohibiendo cualquier propaganda de huelga en los servicios públicos.

Así, el artículo 165 del Código Penal, sanciona el abandono del servicio que hicieren los funcionarios y empleados públicos u obreros adscritos a un servicio público de necesidad o utilidad colectivas, cuya constitucionalidad frente al texto precedentemente examinado, por lo que respecta a los obreros, es seriamente puesta en tela de juicio.

La Ley 10,193 dictada en 25 de junio de 1947, reglamenta los conflictos planteados en empresas concesionarias de servicios públicos, instituyendo una doble etapa conciliatoria: a).- En primer término por el consejo paritario de cada empresa, compuesto de tres representantes del personal e igual número por el empleador; b).- Fracasada su intervención, la cuestión se somete a un tribunal de conciliación designado para cada caso por el Poder Ejecutivo. Por último, prohibiéndose la suspensión de las tareas, se establece el arbitraje obligatorio por un tribunal arbitral integrado por un miembro designado por la Suprema Corte de Justicia, otro por el Consejo de Ministros y un tercero por la Facultad de Derecho. Criticando esta última etapa, autores como Eduardo J. Couture y Plá Rodríguez expresan abiertamente su inconstitucionalidad.

El reconocimiento que hace la Constitución de este país sobre la huelga, como derecho gremial, ha planteado la discusión doctrinaria que es válida no sólo para esta Nación, sino para todas las demás y que señala la existencia de no menos de seis tesis distintas, que establecen:

- 1.- La exclusión de los funcionarios públicos.
- 2.- La expresión posee un sentido jerarquizante, superando los derechos individuales, pero cediendo ante los generales del orden público.
- 3.- Implica que su ejercicio se reserva a los gremios o sindicatos.
- 4.- Limita los fines de la huelga a los puramente profesionales, excluyendo los políticos.
- 5.- Sólo intenta señalar las modalidades de su ejercicio.
- 6.- Exige el pronunciamiento auténticamente obrero para su ejercicio (185).

B) LEGISLACIONES DE PAISES EUROPEOS Y SUS MODALIDADES.

A l e m a n i a

Ya dejamos apuntado en otra parte que 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 de trabajo.

Algunas constituciones locales hacen referencia al derecho de huelga, pero repetidas, no está reglamentado por disposición alguna, sin que esto 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 para la existencia del ejercicio de dicho derecho.

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

(185) Cature y Plá Rodríguez, Op. Cit., Pág. 315.

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 con la intención de continuar trabajando, una vez que se ha conseguido dicha finalidad".

No existen requisitos para declarar una huelga, como los enumerados en el artículo 264 de nuestra antigua ley, sin embargo, los trabajadores sólo 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 en las jornadas de trabajo, prolongación del período anual de vacaciones, la revisión 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 ilícitos, 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 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 en 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 de Lock Out con

tra 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 de trabajo, creados en la Ley del 3 de septiembre de 1953 se dividen, atendiendo a su jerarquía y jurisdicción, en Tribunales Inferiores, Estatales y Tribunal Federal 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 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 6 jueces profesionales y cuatro honorarios. Los jueces honorarios de todos los tribunales del trabajo proceden, por partes iguales, de los patrones y trabajadores.

B é l g i c a

Desde 1921 Bélgica reconoce plenamente a los trabajadores el derecho a la huelga y aún cuando no tiene jerarquía constitucional, su ejercicio ha sido implíci-

tamente admitido al abolirse, por ley del 30 de mayo de 1892, el título del Código Penal de 1867 que configuraba el delito de huelga.

Actualmente carece de una reglamentación especial pero dentro de las disposiciones aisladas tenemos que no es otorgado a los empleados y funcionarios públicos y sufre ciertas restricciones en actividades que habremos de mencionar.

Por Decreto-Ley de 12 de abril de 1945, su ejercicio sufrió una temporaria reglamentación restrictiva dictada para asegurar el funcionamiento de las actividades esenciales para la prosecución de la guerra, el aprovisionamiento del país y el abastecimiento de la población, imponiéndose para tal efecto el trabajo obligatorio a diversas categorías de personas y facultando al Gobierno a declarar la movilización de ciertas industrias.

Esta disposición estuvo vigente hasta el año de 1948 en que se dictó en el mes de agosto, una nueva ley relativa a las "Prestaciones de interés público en tiempo de paz", que rige actualmente y creó las comisiones paritarias mixtas de patrones y asalariados y que complementada por el real decreto de julio de 1950, obliga a dichas comisiones a "determinar y delimitar las medidas, prestaciones o servicios a asegurar en caso de cesación colectiva o voluntaria del trabajo o del licenciamiento colectivo del personal en vista de satisfacer ciertas necesidades vitales, efectuar ciertos trabajos urgentes a las máquinas o al material, ejecutar ciertas tareas obligadas por fuerza mayor o necesidades imprevistas". Tales convenciones toman fuerza obligatoria por disposición gubernamental. Esta fórmula fue estudiada y propuesta por las grandes organizaciones patronales, con lo que quedó salvaguardado el derecho de huelga.

Las actividades sometidas a esta restricción están agrupadas en cuatro sectores:

a).- sector económico, que involucra medidas conservatorias destinadas a evitar daños y pérdidas de material, industrias continuadas, producción y distribución de gas, carbón, comestibles, etc; b).- comunicaciones marítimas, terrestres, aéreas, correos, radiodifusión, etc.; c).- trabajos públicos y d).- salud pública. Reglamentan la ley citada dos decretos reales relativos a la provisión de energía eléctrica y gas en caso de huelga.

El real decreto de 2 de octubre de 1937, que instituyó el estatuto de los agentes del Estado, establece en su artículo 7o.:... "los agentes del Estado deben en toda ocasión velar por la salvaguardia de los intereses del Estado y no pueden suspender el ejercicio de sus funciones sin autorización previa", prohibiendo de tal modo el ejercicio de la huelga, sin perjuicio de poder constituir organizaciones sindicales de dos grados: simplemente reconocidas o aceptadas. Estas últimas participan en la gestión de las obras sociales y pueden presentar reclamaciones colectivas o individuales.

Completa la legislación que venimos examinando un sistema de conciliación y arbitraje de carácter puramente administrativo con exclusión de toda función jurisdiccional. Su función la realizan los Comités Paritarios de Conciliación y Arbitraje que pueden revestir tres formas: a).- Oficiales, instituidas por el Ministerio el Ministerio del Trabajo y Previsión Social; b).- Comités libres acordados por convenciones colectivas, y c) Comités paritarios de industrias, establecidas particularmente en cada región.

Los comités oficiales se constituyen con un presidente y un vicepresidente nombrados por el Ministro y tres representantes patronales y obreros por cada bando, desig-

nados de las listas que las organizaciones formulan. Intervienen sea para prevenir, sea para solucionar conflictos, mediante la conciliación, que es obligatoria y ofrecimiento de arbitraje que es voluntario, en caso de no lograrlo.

Los comités libres se forman y rigen por las convenciones colectivas, pero pueden ser aceptados y sus gastos costeados por el Estado si se avienen a conformarse a las directivas dadas por el Ministro competente.

Las comisiones paritarias se componen de un presidente y un vicepresidente nombrados por el rey entre personas competentes en asuntos económicos y sociales, un secretario y un prosecretario nombrados por el Ministro de Trabajo y por un número igual de representantes patronales y obreros elegidos por el rey, de las listas que presentan las organizaciones respectivas, las que deben formar parte de la industria de que se trate, desde hace cinco años, o del comité directivo de la asociación que lo propone. Su competencia se extiende a establecer las bases generales de las remuneraciones, de las condiciones generales del trabajo y a prevenir o conciliar todo diferendo que pueda surgir entre las partes.

La sanción que se impone a las partes en caso de fracasar la conciliación es novedosa: si el fracaso se debe a la culpa del patrón, sus obreros, que forman parte de la caja de desocupación, se consideran cesantes involuntarios y reciben el subsidio de desocupados que les permite prolongar su resistencia. Si, por el contrario, el fracaso se atribuye a los obreros, la organización que los representa es excluida por un año, del beneficio de subsidios de desocupación, a menos que pruebe que la huelga se ha realizado sin su acuerdo o sin su apoyo.

Las decisiones que dicten los comités pueden tener carácter obligatorio mediante real homologación, ya sea por pedido de la comisión o de una asociación, en cuyo caso su incumplimiento es penado con multa.

Finlandia

La Ley de Contratos Colectivos de Trabajo, dictada en 1946, establece la obligatoriedad de éstos y prohíben el uso de medidas de fuerza durante su vigencia. Ese mismo año fueron aprobadas dos leyes que regulan las controversias de trabajo: a).- La que establece los Comités de Empresa que actúan en primera instancia como intermediarios, y b).- La Ley número 570 que instituye la etapa conciliatoria en toda clase de conflictos. Ninguna medida de fuerza puede ser adoptada (estando en conflicto más de diez operarios) sin notificar al funcionario conciliador y a la parte contraria con dos semanas, cuando menos, de anticipación, lo que constituye el llamado pre-aviso. Durante este plazo el funcionario conciliador puede intentar la conciliación y fracasada, invitar al arbitraje.

Cuando el conflicto concierne a comunicaciones y transportes, energía eléctrica, servicios de seguridad y defensa, aguas y gas, sanitarios o en general afecta el interés público, el Ministro de Asuntos Sociales puede suspender transitoriamente la efectividad de la anunciada medida de fuerza, mediante notificación, hasta tres días antes de la fecha en que habría de comenzar. La suspensión puede alcanzar quince días vencidos los cuales la prohibición queda sin efecto a pedido de parte cuando el conflicto no ha quedado resuelto y, entonces, se puede ir libremente a la huelga. Se

dice que esta facultad ha sido usada en forma harto discrecional por las autoridades que sólo la han puesto en práctica poco más de una docena de veces desde la última guerra. En tales casos, y en los conflictos secundarios, los salarios y condiciones de trabajo que los motivaron fueron fijados por laudo de las autoridades correspondientes.

Los conflictos de derecho están sometidos a la decisión inapelable de los Tribunales de Trabajo. En Finlandia, como en Suecia, Suiza y Noruega, los medios pacíficos para la solución de los conflictos laborales prevalecen sobre las medidas de fuerza y son propiciados por las convenciones colectivas de trabajo. Solamente y en su defecto rigen las normas legales. Pero en dichos conflictos, salvo para los funcionarios públicos, no se encuentran serias restricciones al derecho de huelga.

Francia

En Francia, toda coalición de trabajadores estuvo castigada hasta 1791. Más tarde, el Código Penal en su artículo 416 penó la coalición de obreros y también la de los patrones, sobre todo cuando tenían por objeto hacer bajar los salarios.

Posteriormente, en 1849 se suprimió por una ley dicho artículo del Código Penal y otra ley, expedida por Napoleón III el 25 de mayo de 1864, autorizó expresamente las coaliciones y castigó las violencias a que pudieran dar lugar.

A causa de la Revolución de 1789, se había suprimido por temores políticos todo derecho de asociación, pero por ley de 1884 fue 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 las huelgas, dado el 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.

El 31 de diciembre de 1936 se aprobó una nueva ley que establecía el arbitraje obligatorio en materia de huelgas y paros.

La huelga fue 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".

De esta declaración, dice Julián Durand ⁽¹⁸⁶⁾, 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. "Es uno de esos temas, dice, que se evita abordar en las asambleas parlamentarias, ya que son temas que desencadenan el tumulto de las sesiones parlamentarias".

Efectivamente, la frase contenida en el preámbulo constitucional, suscitó animado debate y 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 legislación vigente

(186) La Huelga, Pág. 5

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 los tribunales;

2.- En tanto no se dicta 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 este 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 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 consideraran a la huelga como causal de la ruptura del contrato de trabajo.

El mismo Paul Durand afirma que "la fórmula de la Constitución ha creado en los medios obreros un mito de la huelga, considerada como una prerrogativa intangible y como el procedimiento propio entre todos, para asegurar la defensa de los intereses de los trabajadores. Esta actitud explica las vacilaciones del parlamento para imponer el arbitraje obligatorio en los conflictos colectivos del trabajo, igual que proceder a la reglamentación de la huelga enunciada en el Preámbulo" (187).

(187) Droit Social, Tomo III, Pág. 710

Por leyes del 27 de diciembre de 1947 y del 28 de septiembre de 1948, se niega el derecho de huelga a las compañías republicanas de seguridad y a la policía, estableciendo la primera, que se considerará como abandono del puesto y, en consecuencia, sometido a las penas que al respecto señala; y la segunda, considera la existencia de un acto de indisciplina que se pena como tal.

La Ley 50,205 de fecha 11 de febrero de 1950, relativa a las convenciones colectivas y a los procedimientos para la composición de los conflictos de trabajo obliga a una conciliación previa en todos los conflictos colectivos; admite solamente la suspensión del contrato de trabajo por la huelga, ya que únicamente produce la rescisión cuando media "culpa grave imputable al asalariado" y acepta el sometimiento al arbitraje, sea por disposición de la convención colectiva, sea en ocasión de su desarrollo cuyo laudo puede ser recurrido ante la Corte Superior de Arbitraje.

Dicho sistema fracasó por lo que se estableció en el decreto del 5 de mayo de 1955 la Mediación para el supuesto de conflictos económicos que puede regir en tres casos: a) Cuando las partes así lo acuerden; b) Cuando fracase la conciliación, y c) Cuando el conflicto afecte a una empresa determinada y así lo resuelva el Ministro del Trabajo. En todos los supuestos, la mediación carece de obligatoriedad.

La nueva Constitución promulgada por la Quinta República Francesa no hace referencia alguna en su articulado, del derecho de huelga.

Gran Bretaña

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 organización de los organismos sindicales y la política del gobierno inglés, han influido grandemente en la solución 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 más importantes de la legislación en materia de huelga.

La huelga general declarada en mayo de 1926 condujo a la sanción de la ley dictada el 29 de julio de 1927 sobre conflictos de trabajo y sindicatos, "por la que 1).- Se declaran ilegales las huelgas por solidaridad y políticas que tengan por fin o sean susceptibles de accionar coactivamente contra el gobierno, sea directamente, sea acarreado daños a la colectividad; 2).- Su declaración acarrea la aplicación de sanciones penales; 3).- Se prohíben los Picketings; 4).- Prohíbe a los empleados públicos su afiliación a organizaciones sindicales ajenas a sus funciones y reprime penalmente el abandono de trabajo".

Esta ley, que tuvo escasa aplicación práctica fue derogada al arribar al poder el Partido Laborista, restableciendo las disposiciones dictadas con anterioridad a la Ley de 1927 que - salvo durante el período de la primera guerra mundial - garantizaba la plena libertad sindical y de coalición y el derecho de huelga.

En 1940 se dictó la orden por la cual es implantado 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 al Ministro y éste no las hubiera 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. De estos procedimientos vamos a tratar en el orden debido:

A).- Conciliación. De acuerdo con las leyes de Tribunales Industriales y de Conciliación, el Ministro de Trabajo puede adoptar 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 central y en cada una de las once regiones de la Gran Bretaña, un reducido personal de funcionarios conciliadores. Es deber de éstos mantenerse en estrecho contacto con la situación de las relaciones 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 someterse al arbitraje, el Ministro del Trabajo tiene el deber de evitar acudir a este

sistema hasta que haya fracasado en obtener un arreglo por las medidas conciliatorias o de las disposiciones convenidas que existen 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 así dictadas 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 el consentimiento de las partes. Pueden requerir la presencia de testigos y la presentación de documentos y demás pruebas que consideren necesarias. No son instrumentos de conciliación o arbitraje, ni tienen facultades para exigir un arreglo, pero pueden hacer recomendaciones en que se basen las soluciones del conflicto.

En materia de servicios y funciones públicas 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 del juramento al tomar el cargo, toman impensable en los países anglo-sajones la participación de los funcionarios en una huelga, lo que Gran Bretaña ignora completamente y no admite sino teóricamente la cesación colectiva del trabajo de funcionarios del Estado y de agentes de algunos servicios públicos, no es menos cierto también, que encontramos disposiciones legales al respecto en plena vigencia.

Así, la ley sobre conspiración y protección de la propiedad de 1875, continúa en vigencia 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 del 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, la afiliación y 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 encuentre amenazado "el abastecimiento de alimentos, agua, combustible o luz a los medios de locomoción, para privar a la colectividad o a una parte de ella de lo esencial de la 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 otras personas a participar en ella". Es pertinente hacer notar que sus disposiciones sólo han sido aplicadas en contadas oportunidades.

H o l a n d a

El derecho de huelga en Holanda no está reconocido constitucionalmente ni existe disposición o reglamentación alguna aplicables para regular los conflictos de trabajo; de tal manera, el derecho de declarar la huelga no está consignado en ninguna ley.

El Código Penal de 1811, prohibía a ejemplo del Código Penal Francés, las coaliciones y las huelgas, pero tal medida fue derogada en 1872. Entonces cesó la prohibición de coaligarse lo cual, según opinión general, - considerado bajo las normas del derecho público - implicaba el reconocimiento del derecho de huelga. Sin embargo, en virtud de una huelga votada por los obreros y empleados ferrocarrileros, que se generalizó a otros campos y fue acompañada de actos violentos, el Parlamento, con fecha 11 de abril de 1909, expidió una ley en la que se establecían penalidades para aquéllos que, en el curso de un movimiento huelguístico emplearan violencias y amenazas, restringiendo toda suspensión de trabajo concertada en los ferrocarriles.

Actualmente, la situación en Holanda es tal que no existe sanción alguna para el ejercicio de la huelga, ni existe específicamente una categoría de empleados a quienes se les prohíba este derecho, pero según disposiciones del Código Penal vigente, es posible formular demanda de juicio contra los funcionarios públicos, personal empleado en el tráfico de ferrocarriles y marineros que se declaren en huelga.

El Gobierno carece de medios y facultades de intervenir en los conflictos laborales y no tiene establecida la institución del arbitraje obligatorio. Ello no significa

que sean comunes estos movimientos: ganen o pierdan los trabajadores o sindicatos una huelga, no reciben pago alguno de los salarios por los días que holgaron y además, pueden hacerse acreedores a responsabilidades civiles y penales.

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 nacional. La penalidad se graduaba según que 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 hubiere acuerdo previo o, por lo menos, tres personas; que se produjera el abandono del trabajo o la prestación de los servicios en forma discontinua e 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 órgano del Estado totalitario. Carlos García Oviedo (188) 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 y que en modo alguno debe ser perturbada. Por otra parte, la auto-defensa colectiva es un procedimiento en pugna con las esencias del Estado fascista".

(188) Citado por Xavier Dueñas Ramos, Tesis, Pág. 32.

A la caída del fascismo, se promulgó el 1.º 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 prevee la huelga para todas las categorías de trabajadores y empleados de servicios públicos, estableciendo para éstos últimos, una serie de medidas restrictivas entre las que se encuentra la formación de equipos para mantener las empresas en funcionamiento. También el proyecto establece un aviso con anticipación de diez 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 reputadas como ilegales. En un mismo sentido estaba redactado el proyecto Marazzo de 1951, que distinguía entre huelgas legítimas e ilegítimas.

Luxemburgo

Ninguna ley de Luxemburgo contiene una definición formal de la huelga, y se dice, en lenguaje corriente, que consiste en cualquier paro colectivo de trabajo.

La ley dictada el 23 de enero de 1936 derogó el artículo 310 del Código Penal de 1869 que restringía ampliamente la libertad de trabajo y de esta nueva ley resulta una afirmación positiva de la existencia del derecho de huelga.

Una reciente disposición dictada en octubre 6 de 1945 crea la Oficina Nacional de Conciliación que reemplaza al Consejo Nacional del Trabajo con amplias atribuciones para intervenir en los conflictos laborales. Ante dicha oficina, deben comparecer las partes en conflicto a una audiencia de conciliación obligatoria.

Posteriormente, una adición hecha en 1948 al artículo 11 de la Constitución consagra las garantías de las libertades sindicales. Los trabajos preparatorios de la reforma constitucional de 1948, informaban que las libertades sindicales comprenden "en la forma sindical especial el derecho de huelga para apoyar las justas reivindicaciones profesionales de los trabajadores" y que "el derecho de huelga es de carácter económico y no político". Quedó reconocido desde entonces, en forma implícita, el derecho de huelga con jerarquía constitucional.

Dentro de las restricciones que fijan las leyes al ejercicio de huelga, podemos mencionar la prohibición de este derecho a los funcionarios públicos y, en general, a todos los trabajadores en caso de un conflicto que comprometa la seguridad del Estado; igual prohibición subsiste para la paralización del trabajo minero y la huelga de carácter político.

Noruega

Como en todos los demás países escandinavos, el derecho de huelga está ampliamente reconocido en Noruega. No existe, sin embargo, una ley unitaria que regule su ejercicio, sino que éste se encuentra contenido en una serie de leyes específicas, siendo la más importante la Ley de los Conflictos de Trabajo de 1927, enmendada en

1949, el acta de Comités Industriales de 1947, la Ley de Comités en los Conflictos de Trabajo expedida en diciembre 19 de 1952, la Ley Protectora de los Trabajadores de 1958 y la Ley relativa a los trabajadores al Servicio del Estado, también de 1958.

La principal de ellas es la mencionada en primer término y sólo reconoce el de recho de huelga o cierre patronal en el caso de "conflicto de intereses", declarando ilegal toda huelga o cierre patronal motivados por "conflicto de derechos", es decir, un desacuerdo en cuanto a la validez, interpretación o existencia de un convenio colectivo o de cualquier reclamación basada en el mismo (Secciones 6 y 29).

Dos sistemas normativos rigen la solución de los conflictos de trabajo en este país; 1).- Un sistema legal estatuido por la Ley del 5 de mayo de 1927 y modificada en 1949; y 2).- un sistema convencional acordado en 1947 entre la Confederación de Empleadores Noruegos y la Confederación de los Trade Unions, prorrogado y modificado en 1951.

La mencionada Ley fija para la solución de todo conflicto los siguientes órganos de conciliación: el Conciliador del Estado, los conciliadores del Distrito y los Comités de Conciliación; estos últimos se integran con un representante de las partes en pugna. La etapa conciliatoria es obligatoria y durante ella, si el funcionario estima que el conflicto afecta el interés público, pueden prohibirse las medidas de fuerza. La huelga no puede ser declarada al igual que en Suecia, durante la vigencia de un contrato colectivo de trabajo. Las medidas de fuerza sólo pueden hacerse efectivas luego de un pre-aviso de cuatro días hábiles, por lo menos, debiendo en tal supuesto pedirse la clausura del período conciliatorio luego de diez días de iniciado.

En el sistema convencional, por el acuerdo ya citado, se ratifica la jurisdicción

gubernamental considerando atentado contra el orden público "los actos que perturban o tienden a perturbar la seguridad pública, el funcionamiento normal de los servicios públicos, la regularidad del abastecimiento, las paralizaciones de trabajo, las huelgas o el cierre ilegal de los establecimientos.

S u e c i a

Al igual que Noruega, su sistema se rige también por un acuerdo colectivo. Desde 1906, el Estado pone a disposición de las partes a 7 conciliadores, un conciliador para cada uno de los 7 distritos en que se ha dividido el país para este objeto. Estas personas neutrales, pero enteradas de cuestiones obreras, intervienen sea a petición de una de las partes o de ambas, sea de oficio, cuando se interrumpen las pláticas. Aunque esto no es obligatorio, las partes suelen posponer sus medidas de combate hasta después de la intervención del conciliador. Además, cuando el paro o la huelga han durado algún tiempo, el conciliador puede intervenir de nuevo, de oficio, para averiguar si las partes están ya mejor dispuestas para una avenencia.

Las proposiciones de estos conciliadores tienen únicamente fuerza moral. En 1928, los partidos derechistas, que siempre insisten con más energía en la reglamentación legal de esta materia, obtuvieron, en combinación con una ley relativa al contrato colectivo, un importante progreso en la legislación sobre los conflictos: se estableció un Tribunal de Trabajo, compuesto de tres miembros neutrales y de dos representantes de cada clase, todos nombrados por el Gobierno. La competencia de este Tribunal se extiende exclusivamente a los conflictos jurídicos individuales o colectivos.

Para los conflictos económicos, las partes todavía pueden recurrir a los medios de combate, con las siguientes restricciones:

1).- Durante la vigencia de un Contrato Colectivo, NINGUNA MEDIDA DE LUCHA ESTA PERMITIDA. La existencia de "convenios-índice" disminuye la probabilidad de que el movimiento de los precios cause, durante la vigencia de los contratos colectivos, un gran desequilibrio entre los sueldos y el costo de la vida, de manera que esta restricción tan favorable para la estabilidad económica, no perjudica mucho el interés obrero, siempre que los contratos colectivos no se celebren por un lapso demasiado amplio.

2).- Suecia no permite la huelga de solidaridad.

3).- Cuando el patrono no cumple con sus obligaciones contraídas en los contratos colectivos de trabajo, los obreros no pueden ir a la huelga, sino que el caso se somete al mencionado tribunal, cuyas decisiones son definitivas. Esta ausencia de recursos no es muy peligrosa en la práctica. Como indicación de la imparcialidad y del sentido de justicia del mencionado tribunal, podemos mencionar que la gran mayoría de las sentencias se toman con unanimidad de votos, a pesar de la composición tripartita que describimos antes.

Contrariamente a la solución adoptada por nuestra legislación, durante una huelga, el patrón puede continuar la producción empleando a nuevos obreros para reemplazar a los huelguistas. A primera vista, esta circunstancia quita mucha fuerza al arma principal de los obreros. En la práctica, sin embargo, esta situación de los huelguistas sustituidos por otros trabajadores resulta en general muy difícil, sobre todo en vista del

hecho de que la industria se encuentra dispersa por muchas pequeñas ciudades, cada una con un mercado laboral muy estrecho. A esta consideración se añade todavía la escasez general de mano de obra, que reina en Suecia desde la segunda conflagración mundial.

Dado que los líderes obreros de Suecia aplican la medida extrema de la huelga, ya con moderación y con sentido por la realidad y por el interés general, parece que no hay necesidad de intervenir más ampliamente en esta delicada materia. Normalmente, la remuneración del factor trabajo ya está en el límite fijado por la relativa escasez de los factores de producción en este país. Sin embargo, por cambios del ambiente económico y por disminución de la carestía del factor capital, en proporción al factor trabajo, será necesario, que se revise periódicamente la distribución del ingreso nacional sobre las clases. Si entonces el contacto amistoso entre las grandes agrupaciones no logra efectuar el reajuste, los obreros suecos tienen en la huelga un último remedio que parece todavía muy eficaz, a pesar de las restricciones apuntadas.

En resumen, podemos decir, siguiendo al Dr. Floris Margadant ⁽¹⁸⁹⁾ que la solución sueca para los conflictos laborales es la siguiente:

Para los conflictos jurídicos, individuales o colectivos, es obligatorio recurrir a un organismo tripartita de carácter judicial.

Para conflictos económicos, se permite a las partes recurrir a medidas de combate, con estas restricciones: a).- No podrán aplicarse durante la vigencia de un con-

(189) Op. Cit. Pág. 54.

trato colectivo; b).- la huelga no impide que continúen trabajando los obreros conformistas, ni tampoco que el patrono tome a otros obreros a su servicio; c).- está prohibida la huelga por solidaridad; y d).- además, las medidas de combate quedan limitadas por la autoreglamentación obrero-patronal.

Está establecido un plazo de pre-aviso de seis a quince días a la declaración de la huelga.

S u i z a

La legislación suiza presenta una fisonomía especial. La organización política de este país obliga - como en todos los Estados Federalizados - a la existencia de una doble legislación: la federal y la cantonal que rigen, respectivamente en las jurisdicciones propias. Igual sucede en materia laboral, aunque debe precisarse que tanto una como otra presentan casi idénticas concordancias.

Vamos a referirnos brevemente a los antecedentes legislativos del derecho de huelga: la Ley Genevoise del 10 de febrero de 1900, modificada el 26 de marzo de 1904, prescribió todo un conjunto de medidas para impedir la suspensión brusca del trabajo, pero sin prohibir el ejercicio de la huelga; la Ley de Policía de Bale-Ville, puesta en vigor en 1905 y modificada por la Ley del 14 de enero de 1909, contenía en su artículo 164, disposiciones castigando la violencia y las amenazas cometidas en el curso de una huelga.

De la legislación federal vigente, podemos anotar como primera característica la ausencia de reglamentación específica en torno a la huelga.

Dicha legislación versa sobre la conciliación y arbitraje voluntarios, subsidiarios

trato colectivo; b).- la huelga no impide que continúen trabajando los obreros conformistas, ni tampoco que el patrono tome a otros obreros a su servicio; c).- está prohibida la huelga por solidaridad; y d).- además, las medidas de combate quedan limitadas por la autoreglamentación obrero-patronal.

Está establecido un plazo de pre-aviso de seis a quince días a la declaración de la huelga.

S u i z a

La legislación suiza presenta una fisonomía especial. La organización política de este país obliga - como en todos los Estados Federalizados - a la existencia de una doble legislación: la federal y la cantonal que rigen, respectivamente en las jurisdicciones propias. Igual sucede en materia laboral, aunque debe precisarse que tanto una como otra presentan casi idénticas concordancias.

Vamos a referirnos brevemente a los antecedentes legislativos del derecho de huelga: la Ley Genevoise del 10 de febrero de 1900, modificada el 26 de marzo de 1904, prescribió todo un conjunto de medidas para impedir la suspensión brusca del trabajo, pero sin prohibir el ejercicio de la huelga; la Ley de Policía de Bale-Ville, puesta en vigor en 1905 y modificada por la Ley del 14 de enero de 1909, contenía en su artículo 164, disposiciones castigando la violencia y las amenazas cometidas en el curso de una huelga.

De la legislación federal vigente, podemos anotar como primera característica la ausencia de reglamentación específica en torno a la huelga.

Dicha legislación versa sobre la conciliación y arbitraje voluntarios, subsidiarios

de los medios concertados en los convenios colectivos a los mismos fines, que han tenido gran difusión. La ley federal del 30 de junio de 1927 (cuyas prescripciones han servido de ejemplo a varias ordenanzas cantonales), establece una seria restricción al derecho de huelga, prohibiendo su ejercicio a los funcionarios públicos, así como la afiliación de éstos a organizaciones que prevean o establezcan la huelga u otros medios ilícitos o peligrosos para el gobierno.

El Código de las Obligaciones reglamenta la convención colectiva del trabajo y establece la posibilidad de su extensión a terceros; su cumplimiento se asegura mediante indemnizaciones que se perciben de los depósitos que en caución deben hacer los signatarios en el Banco Federal. De ahí que, pendiente la vigencia de un contrato colectivo de trabajo las medidas de fuerza resultan excluidas. Los problemas que se suscitan con relación a su cumplimiento o interpretación son resueltos por los signatarios mediante conciliación y aún el arbitraje; inclusive, antes de llegar a la etapa conciliatoria, las medidas de fuerza quedan también prescritas.

Subsidiaria de las disposiciones convencionales, la ley federal del 12 de febrero de 1949 ha creado una oficina federal de conciliación que interviene, a petición de parte, únicamente si las gestiones directas han fracasado o si el convenio nada establece al respecto. Este organismo se compone de un presidente elegido de una lista de cinco personas formada por el consejo federal y de dos asesores escogidos de una lista de seis formada por el mismo consejo o propuesta por las asociaciones centrales obrera y patronal.

Mientras dura el procedimiento está vedado a las partes recurrir a medidas de fuerza por un plazo de 45 días, prorrogable por decisión unánime. Si fracasa la concilia-

ción, la oficina puede proponer a las partes una solución o el arbitraje y si ambos son rechazados, está facultada para hacer público un informe sobre el conflicto.

C).- LEGISLACIONES DE PAISES SOCIALISTAS Y SUS MODALIDADES.

U . R . S . S .

Decimos en otra parte de este capítulo, que es curioso observar, cómo en los países en que existen derechos eminentemente clasistas que corresponden por origen y fin al proletariado, y en los que impera el régimen político comunista o la organización cooperativista, se prohíbe a los trabajadores el derecho de huelga. Podría a simple vista parecer un contrasentido estudiar el derecho de huelga en aquellos países en donde sencillamente no existe. Pero nos parece útil examinar los motivos y la forma en que las leyes de esos pueblos prohíben y solucionan los conflictos colectivos del trabajo.

Julian Durand (190), cita los artículos 3, 6 y 13 de la Constitución de la U.R.S.S. que con las modificaciones y adiciones aprobadas en la IV Sesión del Soviet Supremo son ahora los artículos 3, 6 y 12 y que dice, respectivamente:

"Artículo 3.- Todo el poder pertenece en la U.R.S.S. a los trabajadores de la ciudad y del campo, representados por los Soviets de diputados de los trabajadores".

"Artículo 6.- La tierra, el subsuelo, las aguas, los bosques, las fábricas, las minas, el transporte ferroviario, marítimo, fluvial y aéreo, los bancos, los medios de comunicación, las grandes empresas agropecuarias organizadas por el Estado (sovjoses,

(190) Op. Cit., Pág. 27.

estaciones de máquinas y tractores, etc.), así como las empresas de servicios municipales y la parte fundamental de las viviendas en las ciudades y en los centros industriales, son propiedad del Estado, es decir, patrimonio del pueblo en su conjunto".

"Artículo 12.- El trabajo es en la U.R.S.S. un deber y una causa de honor para todo ciudadano apto para el mismo de acuerdo con el principio 'el que no trabaja no come' ".

"En la U.R.S.S. se cumple el principio del socialismo: 'de cada cual, según su especialidad; a cada cual, según su trabajo' ".

Frente al contenido de este articulado, Durand dice que en estas condiciones, la huelga no se concibe y que, "si algunos - enemigos del pueblo - cometieran la locura de suspender el trabajo serían prontamente liquidados". Termina su comentario con una frase que es cartabón de los países socialistas y totalitarios: "Está asegurada para los descontentos la gran paz de la tumba".

En su gran totalidad, las legislaciones de los países socialistas nada dicen sobre el derecho de huelga y según la Enciclopedia Soviética la palabra "huelga" sólo es utilizada en el régimen capitalista; la paralización colectiva de trabajo es considerada como acto anti-revolucionario, según decreto publicado en el periódico "Izvetia" de 31 de enero de 1932.

No obstante que el artículo 118 de la propia Constitución dice que "el derecho al trabajo lo asegura la organización socialista de la economía nacional, el aumento constante de las fuerzas productivas de la sociedad soviética, la eliminación de la posibilidad de las crisis económicas y la supresión del paro forzoso" existen reglamentacio-

nes que fijan los procedimientos a seguir cuando surjen conflictos de trabajo.

El Ukase del Presidium del Soviet Supremo de la U.R.S.S., de 31 de enero de 1957, crea comisiones encargadas de examinar los conflictos de trabajo, relativos a la aplicación de la legislación laboral, de los acuerdos colectivos, contratos de trabajo y reglamentos interiores de trabajo, excluyendo algunos aspectos relacionados con la fijación de salarios, despidos, aplicación de medidas disciplinarias, etc., las resoluciones de la Comisión se adoptarán únicamente por acuerdo de las partes y tendrán fuerza obligatoria sin necesidad de ratificación. Existen también comisiones de taller y comités sindicales de fábrica, disponiéndose que las resoluciones de la Comisión encargada de los conflictos de trabajo y las disposiciones dictadas a este respecto por los comités sindicales de fábrica, disponiéndose que las resoluciones de la Comisión encargada de los conflictos de trabajo y las disposiciones dictadas a este respecto por los comités sindicales de fábrica o de local, serán cumplidas por la administración de la empresa, del establecimiento o de la organización, en el plazo de 10 días, si dichas resoluciones o disposiciones no previeran un plazo de aplicación distinto.

En la economía socialista los "Planes económicos" que organizan la producción y el consumo, son imperativos. Los reglamentos expedidos por el Estado substituyen los contratos y toda actividad social se toma "servicio público".

"El trabajador, dice J. Mounerot en "Sociología del Comunismo", no vende su fuerza de trabajo, él se la da a la sociedad" (191).

Jean Pierre Boure aclara: "El Estado, en esas condiciones, no podría autorizar la huelga. Establecer y ejecutar un plan económico sin esas cosas, es por sí solo, bas-

(191) Citado por Segadas Vianna, Op. Cit., Pág. 144.

tante difícil para que se pueda permitir a los trabajadores desorganizar el programa establecido, con intempestivas paralizaciones de la producción y con la provocación de aumentos de salarios que podrían dar causa a una alteración en el mercado: la huelga importaría una alza de precios y un aumento imprevisto de los presupuestos públicos; ella comprometería definitivamente ese equilibrio económico que el socialismo ambiciona realizar" (192).

Dado que la situación no es menos rigurosa y está vigente en casi todos los países llamados satélites de la U.R.S.S., sólo haremos breves referencias a cada uno de ellos.

Así, las huelgas no son permitidas, por motivo alguno, en Yugoslavia, a pesar de que existen empresas privadas, porque éstas trabajan en el régimen de los "planes quinquenales".

En Checoslovaquia, de acuerdo con la Notificación del Consejo Central de Sindicatos, de 8 de septiembre de 1959, se dictaron instrucciones para la solución de los conflictos de trabajo en las empresas, estableciendo en su artículo primero que el procedimiento de arbitraje se instituirá progresivamente en todos los establecimientos y empresas en que se hubiere elegido en virtud de los estatutos del Movimiento Sindical Revolucionario, un comité de empresa o un comité local de la organización de base de dicho movimiento. Al igual que en el código penal soviético, se tiene establecido que la huelga de determinado grupo de obreros es un delito contra el Estado.

En Bulgaria, una ley de 12 de febrero de 1953 castiga el abandono del trabajo sin autorización, con una pena de prisión de 2 a 4 meses, más un año de trabajo forzado.

(192) Igual al 203.

Semejante es el sistema adoptado en Rumanía, Albania, Hungría y en China, siendo obligatoriamente sometidas a una comisión de arbitraje las reivindicaciones de los trabajadores, hechas a través de sus sindicatos; las decisiones son obligatorias y la negativa de su cumplimiento se convierte en indisciplina y crimen contra el deber social de trabajar.

En la Alemania del sector oriental, el artículo 14 de la Constitución de 1949 asegura exclusivamente al sindicato el derecho de organizar una huelga, pero nunca se ha dado el caso de que estallen estos movimientos.

En China, por el reglamento del 10. de noviembre de 1947, la huelga es considerada delito y la autoridad puede recurrir a la fuerza para imponer el cumplimiento de sus decisiones.

Y en cuanto a Polonia, la huelga es considerada como un acto de sabotaje económico y es violentamente reprimida. Aún está fresca la sangre de los obreros que en 1956 verificaron huelgas en Potsdam.

D) LEGISLACIONES DE PAISES AFRICANOS Y SUS MODALIDADES.

Gran número de leyes laborales de los nuevos países que han surgido recientemente como naciones libres y soberanas, sobre todo en el Continente Africano, reflejan las disposiciones de los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo e, incluso, en algunos casos tales leyes se refieren expresamente a estos instrumentos. Y no obstante el atraso social e industrial de estos pueblos, en sus legislaciones ha quedado plasmado el derecho de huelga, algunas con reglamentaciones

muy sui generis y con modalidades especiales, pero casi todas, reconociendo este derecho a las clases trabajadoras.

G h a n a

La Ley de Relaciones de Trabajo, promulgada el 31 de diciembre de 1958 establece que en todo contrato colectivo de trabajo se deberá incluir una cláusula para la resolución final e inapelable, por vía de arbitraje o por cualquier otro medio, de cuantas diferencias pudieran surgir en relación a su interpretación entre las personas a quienes se aplica. Cuando por omisión de trabajadores y patronos el convenio colectivo no contiene tal disposición, el ministro responsable de los asuntos de trabajo prescribirá la incorporación de una cláusula para los mismos fines, formando parte obligada de dicho convenio.

La misma ley instituye un procedimiento complicado para lograr la solución de todos los conflictos colectivos. En el caso de huelga, de acuerdo con el artículo 28, las partes pueden dirigir al Ministro una notificación en el sentido de que no consienten que el conflicto sea sometido al arbitraje y, en ese caso, la huelga podrá estallar al expirar el plazo de cuatro semanas después de efectuar dichas notificaciones, a menos que antes de concluir este término el Ministro hubiera dado órdenes para que el asunto se someta al arbitraje.

L i b i a

El 5 de diciembre de 1957 fue sancionada la Ley número 100 sobre Trabajo. El párrafo VII del artículo 10. de la Ley, define la huelga de la siguiente manera: "El tér-

mino huelga significa una suspensión del trabajo por un grupo de trabajadores ocupados en uno o varios establecimientos y que actúan conjuntamente o de común acuerdo a consecuencia de un conflicto de trabajo".

La Ley establece que ningún trabajador podrá declararse en huelga sin haber dado el aviso correspondiente con arreglo a las formalidades prescritas, al empleador y al director de trabajo, con una semana de antelación por lo menos, a la fecha prevista para el comienzo de la huelga, aumentándose este plazo a dos semanas si se trata de trabajadores ocupados en los servicios de utilidad pública (artículo 57).

Mientras un conflicto laboral está sometido ante el Comité de Conciliación, o está vigente un laudo arbitral sobre las cuestiones litigiosas, ni los trabajadores pueden declarar la huelga, ni los patrones organizar un paro, no pudiéndose modificar en perjuicio de los trabajadores afectados, las condiciones de trabajo.

Toda disputa debe someterse primero a la conciliación y, después, al arbitraje, cuando no hubo arreglo privado y directo entre las partes.

República Malgache
(Madagascar)

Por ordenanza número 60-119, de primero de octubre de 1960, se promulgó el Código de Trabajo que derogó y sustituyó la Ley No. 52-1322, de 15 de diciembre de 1952, llamada Código del Trabajo de Ultramar.

El nuevo Código Laboral de la República Malgache reglamenta los conflictos de trabajo y reconoce el derecho de huelga y de paro con la siguiente limitación: "Artículo-

lo 130.- Quedan prohibidos los paros patronales y las huelgas antes de haber agotado las vías de conciliación y arbitraje previstas en la presente regulación o con infracción de lo dispuesto en un acuerdo de conciliación o un laudo arbitral ejecutivos".

Los paros patronales o huelgas declaradas con infracción de las disposiciones establecidas pueden acarrear: "a).- Para los empleadores: el pago a los trabajadores de los salarios perdidos; b).- Para los trabajadores: la pérdida del derecho a la indemnización de pre-avisos y a los daños y perjuicios por ruptura de contrato; y c).- Para los empleadores: por resolución de los tribunales de la jurisdicción ordinaria, a instancia del Ministro de Trabajo y Leyes Sociales, la inhabilitación durante un mínimo de dos años para las funciones de miembro de cámaras de comercio y la prohibición de participar en cualquier forma en obras o suministros por cuenta del Estado, de las provincias o de los municipios".

Cuando la huelga es declarada después de haber formulado oposición al laudo arbitral, no ocasiona la ruptura del contrato de trabajo.

S o m a l i a

(Administración Italiana)

El Título X del Código de Trabajo promulgado el 15 de noviembre de 1958 contiene las disposiciones relativas a la huelga. Dice el artículo 136: "La huelga se manifiesta mediante la abstención voluntaria y colectiva del trabajo. El derecho de huelga está reconocido con el único fin de proteger los intereses profesionales de la categoría de trabajadores interesada. El ejercicio del derecho de huelga se halla en todo caso

subordinado a la tramitación del procedimiento de conciliación o de arbitraje a que se refieren los artículos 131 y 132, así como a un aviso previo escrito de cuarenta y ocho horas por parte de las asociaciones sindicales de aquellos trabajadores que se propongan declarar la huelga, enviada al empleador y al inspector del trabajo competente del distrito o regional del territorio".

El Código prohíbe las huelgas de solidaridad (artículo 138) y por lo que hace a los funcionarios y empleados públicos, el ejercicio de este derecho está subordinado a la observancia de las leyes que rigen sus relaciones (artículo 140).

Durante la huelga, los contratos de trabajo quedan suspendidos a todos sus efectos. No obstante, si la huelga no se ajusta a las disposiciones legales, constituye una ausencia arbitraria del trabajo (artículo 137).

Las huelgas en los servicios públicos sólo pueden ejercitarse en las siguientes condiciones: 1o.- Dando aviso previo por escrito, con 10 días de anticipación por lo menos, una vez agotados los procedimientos de conciliación, de arbitraje o de índole judicial; y 2o.- Si un personal suficiente asegura la continuidad de la prestación de servicios a fin de poder satisfacer las necesidades indispensables del público (artículo 139).

El derecho de huelga está ampliamente restringido y no puede ejercerse durante los períodos de urgencia ni en caso de calamidades públicas o de graves necesidades colectivas. Los trabajadores que no apoyen una huelga, pueden seguir laborando y está prohibido ejercer amenaza y represalias en su contra (artículos 138 y 141).

Unión Sudafricana

La legislación de este país reconoce ampliamente el derecho de huelga, limitándolo sólo en los servicios de utilidad pública. La ley número 28 de 7 de mayo de 1956,

contiene en el artículo 65 dicha prohibición al establecer que a ningún trabajador ni a otra persona le será lícito suscitar una huelga, ni iniciar a otros a tomar parte o continuar una huelga de trabajadores que laboren en una entidad local o con un empleador que asegure los servicios de alumbrado, energía eléctrica, agua, atenciones sanitarias, transportes o extinción de incendios. En las demás ocupaciones está permitido el derecho de huelga siempre y cuando se cubran los requisitos exigidos al efecto.

E) LEGISLACIONES DE OTROS PAISES Y SUS MODALIDADES.

Australia

Desde 1904 impera en la legislación australiana el sistema de arbitraje obligatorio. La ley promulgada en ese año fue reformada el 20 de mayo de 1947, sufriendo posteriores modificaciones, estando vigente las leyes 44 y 103 del 30 de junio y el 15 de noviembre de 1956, respectivamente.

Por mandato constitucional la competencia en materia de trabajo corresponde a la Federación y a los Estados. Los tribunales federales, atendiendo a su jerarquía, son la Junta de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Laboral.

En los diferentes Estados, ejercen similares funciones los Tribunales o Consejos Industriales.

La Junta tiene funciones conciliatorias y de arbitraje pudiendo entrar en funciones, de oficio o a petición de parte. Teniendo conocimiento del conflicto o de su po-

sibilidad, el comisario podrá citar a las partes a fin de lograr un avenimiento; si lo considera necesario, podrá requerir la presencia de un conciliador que, fracasada su misión, presentará un informe escrito "si las partes lo consienten y están de acuerdo sobre sus términos". Si se llegare a un acuerdo, el mismo será sometido a la Junta que se integra con un presidente propietario y dos adjuntas, un comisario mayor y cinco adjuntas como mínimo, acuerdo que la Junta podrá rechazar "cuando el convenio: a).- No constituye una solución de un conflicto laboral; b).- Contuviere disposiciones que la Junta no está facultada para insertar en un laudo; y c).- Fuese contraria al interés público su certificación".

Si el convenio es rechazado o no surtiera efecto la conciliación, la Junta pronunciará un laudo sobre el conflicto, que entrará en vigencia 21 días después que fue dictado, por el período que se especifique y que no podrá ser mayor de cinco años, a cuyo vencimiento será dictado otro que habrá de reemplazarlo.

Todo laudo dictado conforme a la ley: "a).- Será definitivo; b).- No podrá ser impugnado, recurrido, revisado, anulado, ni ser puesto en tela de juicio entre Tribunal alguno; y c).- Por ningún motivo podrá ser objeto de interdicto ni de requerimiento de hacer o de no hacer por parte de un Tribunal".

El Tribunal de Conciliación y Arbitraje está formado "por un magistrado presidente y cierto número de magistrados, nombrados por el gobernador federal y sólo removibles por mala conducta o incapacidad probada" y está facultado para: a).- Interpretar laudos; y b).- Resolver toda cuestión jurídica que se haya planteado a la Junta.

A su vez, el Tribunal Laboral se compone de un Presidente y otros dos magistrados

del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, miembros presidenciales de la Junta o abogados o procuradores ante el Tribunal Superior con más de cinco años de ejercicio. Sus facultades son: "a).- Juzgar prácticas desleales; b).- Interpretar laudos; c).- Autorizar la interposición de recursos ante el Tribunal; d).- Resolver sobre la afiliación sindical; e).- Aprobar estatutos de asociaciones gremiales o rechazarlos, como también respecto a sus modificaciones; f).- Declarar la invalidez de leyes locales que se opongan a laudos federales; g).- Resolver las cuestiones jurídicas que le sean sometidas por la Junta; h).- Conocer los recursos que se interpongan contra sanciones civiles o penales establecidas en la Ley; e i).- Resolver las impugnaciones de las elecciones sindicales".

No obstante la implantación del arbitraje obligatorio en la solución de todo conflicto colectivo, la influencia que los laudos han tenido en la reglamentación del trabajo y la regularización y uniformidad de la retribución de los salarios, las estadísticas nos muestran que las huelgas se producen en Australia, aunque en menor grado que en otros países.

I n d i a

La Industrial Disputes Act, del 17 de marzo de 1947, modificada el 1o. de junio de 1958, contiene la reglamentación del derecho de huelga, los procedimientos para resolver los conflictos laborales y la creación de los tribunales de trabajo. Al igual que en la del Canadá, en la legislación india encontramos la influencia del derecho inglés.

El inciso q) del artículo segundo nos define la huelga "como la cesación del tra-

bajo por un grupo de personas empleadas en cualquier industria".

El capítulo V de la mencionada ley está dedicado a las huelgas y paros patronales, estableciendo en el artículo 23 que ningún trabajador de cualquier establecimiento industrial podrá declararse en huelga: a) durante el procedimiento de conciliación ante una Junta de Conciliación y 7 días después de la terminación de dicho proceso; b) durante el procedimiento de conciliación ante una Corte de Indagación, de Trabajo o Tribunal Industrial y dos meses después de su terminación; c) durante el período de arbitraje e indagación.

La reglamentación de las huelgas en los servicios públicos es marcadamente restrictiva y no puede ser declarada sino seis semanas después de haber sido notificado al patrón y después de haber sido sometido el conflicto a la etapa conciliatoria. Existen como en Gran Bretaña y Canadá los sistemas de Conciliación, Arbitraje e Indagación o Encuesta.

Las huelgas declaradas en violación a lo dispuesto por la ley, son sancionadas con multas y prisión. De acuerdo con el artículo 25, el financiamiento o cooperación económica de una huelga por terceras personas está penalmente sancionado.

La Ley llamada Central Civil Services (conduct) Rules, de 1955, prohíbe a los funcionarios públicos declararse en huelga o participar en manifestaciones o reuniones que sean contrarias a su condición de trabajador del Estado.

I r á n

El 13 de mayo de 1946 se promulgó en Irán la primera Ley del Trabajo cuyas disposiciones habían sido discutidas y adoptadas por un Consejo Superior de Trabajo, ins-

tituido a tal efecto el 22 de abril de ese mismo año y en el que estaban representados los trabajadores y los patronos.. En ausencia del parlamento, la promulgación por el Consejo de Ministros de la Ley del Trabajo en forma de decreto, constituía un acto de gran alcance social, reconociéndose así la importancia de las cuestiones relativas al trabajo. Las normas prescritas por este texto se inspiraban, en general, en las que han sido previstas en los instrumentos internacionales del trabajo, y al adoptarse dicha ley quedó bien entendido que había de someterse a la ratificación del Parlamento en cuanto éste se reuniera. Hubo de transcurrir cierto tiempo hasta la convocación del Parlamento y el Gobierno aprovechó ese lapso para introducir en la ley las modificaciones que la experiencia había revelado necesarias.

El nuevo proyecto que el Gobierno sometió al Parlamento fue adoptado finalmente el 7 de junio de 1949.

Con arreglo a esta ley, en caso de conflicto con su patrón, los trabajadores no tienen derecho a declararse en huelga sin haber agotado antes todos los otros medios previstos por el procedimiento de solución de conflictos y hasta la expiración de los plazos fijados (Art. 13).

La Ley del Trabajo de 1949 fue derogada por otra de 17 de marzo de 1959 que recogió el sistema empleado por aquélla en solución de los conflictos de trabajo. Así todo conflicto que surja entre los trabajadores y el empleador, deberá ser objeto de una tentativa de conciliación por la administración local del trabajo.

Cuando este procedimiento no conduce a la solución del conflicto, la adminis-

tración local debe de ponerlo inmediatamente en conocimiento del Consejo de Conciliación de Conflictos, organismo integrado por tres representantes del Gobierno, tres de los trabajadores y tres más como representantes de los patronos, disponiendo cada grupo de un voto.

El problema debe ser estudiado en un plazo de diez días y se propondrá a las partes una solución y en caso de no ser aceptada, se deberá informar al Ministro del Trabajo para que éste pueda tomar las medidas necesarias. En caso de necesidad, el Consejo de Ministros puede, mientras persiste el conflicto, administrar la empresa en la forma que juzgue necesaria.

I s r a e l

Al constituirse Israel como Estado independiente en 1948, mantuvo provisionalmente vigente la legislación anterior, bajo reserva de ser aprobada por el Consejo de Estado interino. En materia de conflictos laborales fueron mantenidas en vigor la ley otomana sobre huelgas y el reglamento de 1947 sobre Tribunales de Trabajo.

El 18 de febrero de 1957 se promulgó la ley sobre los conflictos laborales, comprendiéndose dentro de ellos la conclusión, renovación, modificación o cancelación de los convenios colectivos e instituyéndose la conciliación y el arbitraje.

Dicha ley establece la designación por parte del Ministro del Trabajo de un jefe de relaciones laborales y de diversos funcionarios con iguales ocupaciones. Las partes en el conflicto serán la mayoría de ellos en el conflicto, debiendo designarse representantes en caso de no existir sindicato.

La etapa conciliatoria se inicia mediante notificación del conflicto al jefe de relaciones laborales o de oficio, pudiendo ser dirigida por éste al funcionario que designe. Dicha etapa tiene una duración máxima de 14 días, vencidos los cuales, deberán elevar un informe al jefe pudiendo ser aplicado mediante el acuerdo de las partes. El jefe puede proponer a las partes continuar la conciliación en caso de que no acepten la solución propuesta.

El arbitraje procede: a).- Cuando las partes en conflicto así lo acepten y acuerden por escrito; y b).- Cuando se hayan estipulado en el contrato colectivo de trabajo cláusulas de renuncia a huelgas y cierres patronales. Será substanciado en ausencia de acuerdo convencional ante el funcionario jefe o el que se designe compuesta de una persona nombrada por el Ministro de Trabajo y un representante de cada parte elegido de las listas que se presenten al efecto. Las decisiones de dicha junta son definitivas y no admiten recurso alguno.

J a p ó n

No se podría comprender la evolución de la legislación y de las relaciones del trabajo en el Japón, sin tener presentes las condiciones en que ha sido elaborada.

Hace sólo noventa años que el Japón salió del feudalismo, gracias a las reformas de la era Meiji en 1868 que lo transformaron en un Estado moderno. El nuevo gobierno central no únicamente trató de adoptar las instituciones políticas de los países occidentales, sino que emprendió la tarea de introducir la industria moderna en un país hasta entonces económicamente retrasado.

La Constitución Imperial promulgada en 1888, que estableció firmemente en el

Japón la monarquía constitucional disponía, en su artículo 29, la libertad de asociación en general, junto con otros derechos humanos fundamentales. Sin embargo, no es sorprendente que esta disposición no pudiera interpretarse como garantía de los derechos de los trabajadores a organizarse o a declararse en huelga, puesto que el Japón aún no había pasado por la revolución industrial y no existía todavía en el país nada semejante a un sindicato, en el sentido occidental del término.

En el Japón, la transformación equivalente a la revolución industrial de Occidente comenzó una vez terminada la guerra chino-japonesa de 1894-1895, y hasta después de 1897, dirigentes sindicales, que habían estudiado en Estados Unidos la American Federation of Labor, no organizaron sindicatos, en la moderna acepción del término. Pero, al igual que sucedió en otros países, años anteriores el movimiento sindical fue suprimido por el Gobierno Central que logró la promulgación de la ley de policía y orden público, en cuya virtud el movimiento sindical fue declarado fuera de la ley y se señalaban penas para los que participaren en él.

Concluida la primera guerra mundial, el movimiento sindical del Japón pudo restablecerse en cierto modo, ya que el Gobierno se vio obligado a adoptar métodos democráticos semejantes a los de sus aliados, Gran Bretaña y Estados Unidos. Esas tendencias democráticas se reflejaron en las relaciones laborales, especialmente después de que el país, dada su gran importancia industrial, pasó a formar parte como miembro permanente del Consejo de Administración de la O.I.T.

También a raíz de la primera guerra mundial, las autoridades laborales y los partidos políticos del país iniciaron la preparación de la legislación laboral. En 1926

como primer paso se promulgó una ley derogando los artículos 17 y 30 de la ley de policía y orden público. Ese mismo año fue aprobada otra ley a favor de los trabajadores, la ley de conciliación en los conflictos laborales, que sentó un importante precedente pues fue la primera ley que se refería a los conflictos laborales considerándolos como actos legítimos.

Al firmarse el 2 de septiembre de 1945 el documento de rendición al concluir la segunda guerra mundial, quedó sometido el Japón a la autoridad del Mando Supremo de las potencias Aliadas, viéndose obligado a cumplir las disposiciones de la Declaración del Potsdam, cuyo párrafo 10 dispone la consolidación de la democracia en el Japón, así como el reconocimiento de los derechos humanos fundamentales. La política de democratización exigía la promoción de un movimiento sindical democrático; por esta razón, la restauración del derecho de libertad de asociación y del derecho a agruparse en organizaciones fue el objetivo principal.

Como primera medida, el Gobierno instituyó la Comisión Consultativa de Legislación Laboral, integrada por representantes de los patrones y de los trabajadores, a la que se encomendó la preparación de un proyecto de ley sobre sindicato. De este modo, la Dieta aprobó el 22 de diciembre de 1944 la primera ley japonesa sobre sindicatos que entró en vigor el 1o. de marzo de 1945.

El 3 de noviembre de 1946 fue promulgada la nueva Constitución que continúa vigente. El artículo 38 garantiza plenamente desde el punto de vista constitucional el derecho de los trabajadores a organizarse, a negociar y actuar colectivamente, es decir, en especial a recurrir en caso de conflicto a la acción directa, dentro de los límites de la ley de sindicatos.

El 27 de septiembre de 1946 se expidió otra ley sobre la reglamentación de las relaciones laborales, cuyo propósito era reglamentar, como su nombre lo indica, estas relaciones, prevenir o resolver los conflictos y mantener la paz laboral, contribuyendo así al desarrollo económico de la nación. Esta ley derogó la de 1926 sobre conciliación en los conflictos laborales.

En virtud del artículo 27, párrafo 2, de la Constitución que dispone: "las normas que rijan los salarios, las horas de trabajo, los descansos y otras condiciones de trabajo serán fijadas por la ley", se promulgó la ley sobre condiciones de trabajo el 7 de abril de 1947, que determina las normas mínimas de condiciones de trabajo, y encomienda también proteger a los trabajadores a fin de que puedan disfrutar de un nivel decoroso y digno de seres humanos.

Una nueva ley, la de 30 de noviembre de 1947, sobre la seguridad en el empleo, vino a sustituir a la ley sobre servicio del empleo, anterior a la guerra. Esta ley recoge los principios de libre elección de empleo y del derecho al trabajo y la obligación de trabajar enunciados en la Constitución.

La creación legislativa continuaría en los años subsiguientes: el 20 de diciembre de 1948 fue aprobada la ley de relaciones laborales en las corporaciones públicas y el 31 de julio de 1952 fue promulgada la ley de relaciones laborales en las empresas públicas locales, que es similar a la de 48. Ya antes, en junio de 1949 se había promulgado una nueva ley sobre sindicatos que derogó a la de 1945. El rápido desarrollo del movimiento sindical japonés durante la postguerra se aceleró a causa de la promulgación de dicha ley.

De acuerdo con la ley de relaciones laborales en las corporaciones públicas, está prohibido a los empleados y sindicatos del Gobierno declararse en huelga y en esta disposición están comprendidas las llamadas empresas de monopolio del Estado, los ferrocarriles, teléfonos, telégrafos, correos, campos forestales, etc.

Las comisiones de relaciones laborales, tanto locales como central, de estructura tripartita como en nuestro país, son las encargadas de solucionar los conflictos laborales. Los sistemas usuales para dicha solución, son la Conciliación, Intermediación y Arbitraje.

El plazo de preaviso es de 10 días antes de estallar un movimiento de huelga. El primer Ministro tiene facultades para intervenir en la solución de los conflictos de trabajo, cuando con motivo de una huelga, la economía nacional puede sufrir graves daños; su intervención paraliza todo movimiento huelguístico por el término de 50 días mientras se encuentra un arreglo que ponga fin al conflicto.

Actualmente es tema de controversia la cuestión de la restricción al derecho de ciertas categorías de trabajadores a organizarse y a declararse en huelga. A fines del año de 1952, varias industrias básicas se vieron afectadas por extensas y prolongadas huelgas y para impedir que se repitieran, se presentó ante la Dieta el llamado proyecto de ley de restricción de huelgas. Los sindicatos protestaron activamente contra la promulgación de esa ley recurriendo a huelgas y a otras formas de acción directa pero no obstante la oposición, el proyecto de ley fue adoptado como ley de excepción, vigente durante un período de tres años. Sin embargo, después

de transcurridos los tres años, es decir, en 1956, la Dieta resolvió darle carácter permanente en forma de ley, con lo que quedó prohibido el ejercicio de la huelga en la industria de energía eléctrica, minas de carbón y en otras actividades principales.

Jordania

No obstante que el Código de Trabajo de Jordania, promulgado en la Ley No. 21 del 14 de mayo de 1960, establece disposiciones sobre el ejercicio de la huelga, nada dice sobre la definición, objeto y otros importantes aspectos de este derecho.

El artículo 103 ordena que ningún trabajador o sindicato se declarará en huelga sin dar a su empleador un aviso previo de catorce días, tratándose de labores privadas y de 28 días cuando se trate de ocupaciones en los servicios públicos.

Por otra parte, no se puede declarar la huelga cuando está pendiente de procedimiento ante una Junta de Conciliación o un Tribunal de Trabajo, ni durante todo período en el curso del cual se encuentre en vigor un acuerdo o un laudo, con respecto a las cuestiones previstas en los mismos.

Como cosa curiosa, anotamos que el Código de Trabajo prohíbe toda cooperación económica, dada con el objeto de apoyar una huelga o cierre patronal que se realice en desacato del artículo 103. Dicho código faculta al Ministro de Asuntos Sociales para nombrar conciliadores encargados de actuar como mediadores en los conflictos de trabajo.

La Junta de Conciliación y los Tribunales de Trabajo creados por el Consejo de Ministros pueden además del conciliador nombrado para el efecto, y agotadas las gestiones de éste, participar en la solución de tales conflictos.

Nueva Zelandia

En Nueva Zelandia se dictó la primera ley de arbitraje obligatorio para solucionar los conflictos colectivos de trabajo. Dicha ley, promulgada en 1894 fue sucesivamente reformada y complementada por las leyes de 1904, 1913, 1936, 1949 y 1954, habiendo quedado suprimido ese sistema durante la crisis económica de 1928-32 en que fue derogado el arbitraje obligatorio manteniendo tan sólo la conciliación, mediante la ley número 4.

El 28 de junio de 1936, una nueva ley restituye a la Corte de Arbitraje su jurisdicción obligatoria, ampliando sus facultades en lo que se refiere a salarios básicos, duración del trabajo y campo de aplicación del laudo arbitral.

El 10. de octubre de 1954 es dictada la ley No. 74 sobre "solución de los conflictos laborales mediante conciliación y arbitraje" que se encuentra vigente. En ella, se instituyen dos órganos diferentes: los Comisarios de Conciliación y el Tribunal Arbitral. Los primeros, designados en número no mayor de cuatro son nombrados por el Ministro del trabajo, no requieren cualidades especiales y duran en función tres años. El Tribunal en cambio, se compone de tres miembros designados por el Ministro, debiendo ser magistrados de carrera.

La actuación de los citados órganos se realiza de la siguiente manera:

1).- Conciliación.- Ni los patrones ni los trabajadores pueden suspender las

labores sin recurrir previamente a la conciliación. Para ello, se presentará una demanda escrita en la que, además de los puntos en cuestión, se propondrán cuatro peritos que auxiliarán al comisario en la instrucción y solución del conflicto. El comisario citará a las partes y peritos a una audiencia, debiendo la parte demandada presentar dentro de los cinco días su contestación y proponer a su turno los peritos en igual número a los de la contraria. Con todos ellos, se constituirá el Consejo de Conciliación que ha de entender el litigio.

"El Consejo se esforzará por resolver el diferendo y, a ese fin, en la forma que juzgue conveniente, practicará expeditiva y cuidadosamente investigaciones sobre el conflicto y sobre solución del mismo. En tal sentido, sus atribuciones son amplias estándole únicamente vedado exigir: declaraciones sobre beneficios perdidos, ingresos o ventas del negocio o respecto a su posición económica; ni obligar al patrono a presentar libros concernientes a su negocio, pues si desea voluntariamente hacerlo, podrá disponer el comisario que lo haga únicamente en su presencia, no pudiendo revelar a los peritos los datos así facilitados, pero podrá informar a los peritos si a su juicio una reivindicación o alegación de los demandantes o de los demandados en las investigaciones, está apoyada por la referida declaración a los referidos libros". Durante el curso de la investigación y aún antes de ella, el comisario o el consejo intentará que las partes lleguen a una solución amigable; si lo logra, las cláusulas del acuerdo se publicarán en forma de convención laboral.

Cuando no se llega a un acuerdo, el consejo puede formular proposiciones sobre la solución del conflicto si media al respecto acuerdo de todos los peritos. En tal caso,

y previa su publicación, será notificado a las partes en término de un mes deben manifestar su oposición. Cuando las partes no se oponen, la proposición de arreglo será aplicable de la misma forma que una convención laboral, a partir de los siete días que las partes fueron notificadas de la ausencia de oposición.

Si los peritos no formularon proposición alguna, la etapa conciliatoria se considera terminada y pasa el asunto al período de arbitraje.

2).- Arbitraje.- El Tribunal después de recibir las actuaciones y el dicho de los testigos, documentos y libros que le presenten las partes en la audiencia respectiva, deberá pronunciar el laudo "un mes después del comienzo de las audiencias sobre el conflicto" o dentro del período más extenso que en circunstancias especiales el Tribunal considere adecuado, pudiendo incluso negarse "si por cualquier motivo juzgare que no debe pronunciarse laudo sobre el asunto en conflicto".

Cuando existe laudo o convenio vigente, la demanda no podrá presentarse antes de los dos meses anteriores a su expiración, sin perjuicio de lo cual el Tribunal podrá modificarlo en cualquier momento a efecto de corregir errores o darle mayor eficacia, o cuando tenga la certeza de que las partes así lo desean. Dichos laudos contendrán la determinación de su período de vigencia, que no podrá exceder de tres años; en ellos se fijarán tasas de salarios mínimos y en todos los casos se señalarán las horas de trabajo que no serán más de cuarenta a la semana.

Las huelgas y los paros patronales están prohibidos en tanto exista laudo o convención laboral pendiente o se encuentren las partes en negociaciones de conciliación o arbitraje. La violación a estas disposiciones queda sujeta a las más severas penas.

Paquistán

Los conflictos de trabajo están regulados para su solución en el reglamento de 12 de marzo de 1960. Su título V comprende de las huelgas y cierres patronales, no encontrándose sin embargo, disposición alguna de la definición, objeto, licitud, terminación y otros aspectos esenciales sobre la huelga. El artículo 36 establece ciertos requisitos formales y de fondo para su ejercicio; al efecto, ordena que el aviso relativo a una huelga deberá ser comunicado, fechado y debidamente firmado por el presidente o el secretario del sindicato al que pertenezcan los trabajadores en caso de que exista éste, o bien, por siete trabajadores del establecimiento interesado, si los trabajadores no pertenecen a un sindicato que esté debidamente registrado.

En el aviso debe acompañarse una lista de las reivindicaciones de los trabajadores y debe ser entregado ya sea al conciliador oficial, comisario de trabajo, gobierno provincial o al magistrado judicial competente para el distrito en que radique el centro de trabajo, con copia para el empleador y siete días antes de que estalle el conflicto.

La Orden No. LVI de 19 de octubre de 1959 establece en su artículo 18 que las personas empleadas en un servicio de utilidad pública no se declararán en huelga:

- a).- Sin dar aviso de la huelga al empleador en el curso de 6 semanas que precedan al comienzo de la misma, de conformidad con lo que se preceptúa más adelante;
- b).- Dentro de los catorce días del aviso;
- c).- Antes de la fecha de huelga que en el aviso se hubiere fijado;
- d).- Durante el curso del procedimiento de conciliación y, si de éste no resulta-

re acuerdo, antes de haber diferido el conflicto a juicio del tribunal al párrafo 5o. del artículo 5o. Según dicho precepto, si el conflicto no se resuelve dentro de los catorce días del comienzo de la conciliación, en el caso, al término del plazo pertinente, el conciliador oficial librará a las partes un certificado haciéndolo constar. La parte a quien se le hubiere librado el certificado podrá diferir el conflicto, a juicio de autoridad competente. No se consideran ilegales el cierre patronal declarado a consecuencia de una huelga ilícita y la huelga, declarada a consecuencia de un cierre patronal ilícito.

Tailandia

El Código de Trabajo expedido en la Ley del 1o. de noviembre de 1956, en el párrafo II del artículo 3, define la huelga en los siguientes términos: "La palabra huelga significa toda suspensión temporal del trabajo como resultado de una acción concertada de los trabajadores a consecuencia de un conflicto de trabajo".

El artículo 119 del mencionado Código dice: "Una vez transcurridos veinte días a partir de la fecha en que se sometiere un conflicto de trabajo, al comité de relaciones de trabajo o a partir de la fecha en que éste decida al respecto, los sindicatos, las federaciones, el empleador o la asociación de empleadores, tendrán derecho a declarar una huelga o el paro patronal, según los casos, si notifican dicha huelga o dicho paro al comité de relaciones de trabajo y a la otra parte con un preaviso de siete días".

Antes de que transcurra el término previsto en el párrafo anterior, el emplea-

dor no podrá despedir a sus empleados ni contratar a otros nuevos, ni decretar el paro y los sindicatos o federaciones no podrán declararse en huelga.

De acuerdo con el artículo 120 "si se hubiere declarado en el territorio nacional el estado de guerra o la ley marcial o en estado de urgencia, de conformidad con lo dispuesto por la Ley de Administración en Tiempo de Urgencia, o si el conflicto de trabajo afectare a los intereses públicos o a otras empresas especificadas en un real decreto, el comité de relaciones de trabajo resolverá dicho conflicto y notificará su decisión a las partes en el plazo de veinte días a partir de la fecha en que se le sometiere dicho conflicto. El sindicato, la federación, el empleador o la asociación de empleadores tendrá el derecho de apelar ante el Ministro del Trabajo, contra esta decisión en el plazo de siete días a partir de la fecha en que se le notifique. El Ministro resolverá el recurso y notificará a las partes su decisión en el plazo de 10 días a partir de la fecha de recepción del recurso. La decisión del Ministro será definitiva. Las partes deben cumplirla y no podrá declararse la huelga o el paro en contravención de lo dispuesto por dicha autoridad.

La solución de los conflictos de trabajo en Tailandia se realiza por medio de la conciliación y el arbitraje en primera instancia. De no haber arreglo entre las partes, se toma el asunto al Comité de Relaciones de Trabajo. Es supletorio a este sistema el Código de Procedimiento Civil.

Turquía

La nueva Constitución de Turquía, promulgada después de la reciente revolución de mayo de 1960, consagra el derecho de huelga y trata de sentar las bases de

un amplio movimiento social y modernizar a la vez una legislación notoriamente insuficiente e inadecuada. De su lectura podemos concluir la preocupación social que anima el texto entero de la referida Constitución.

El párrafo segundo del artículo 47 establece que "el uso del derecho de huelga y excepciones serán determinados por la ley".

No se ha dictado todavía la ley secundaria que reglamente el ejercicio de este derecho, pues como decimos, apenas ha sido introducido en la Ley fundamental del país hace unos cuantos meses, sin que anteriormente se reconociera este derecho a las clases trabajadoras.

CONCLUSIONES

- I. Las primeras luchas sociales sucedidas en épocas antiguas relatadas por los historiadores, no fueron sino simples brotes esporádicos de rebeldía. Ni siquiera se les conoció con el nombre de huelgas. El surgimiento de la industria, la carencia de un sistema social capaz de corregir las imperfecciones, de remediar los estragos de la miseria, de equilibrar, en fin, las diferencias económicas de las clases sociales, fueron algunas de tantas causas del origen de las huelgas. Es hasta fines del siglo pasado en que las leyes ordinarias de algunos países empiezan a reconocer el derecho de huelga y la más alta concreción de dicho reconocimiento lo encontramos insertado en los principios del Tratado de Versalles.
- II. Ha sido muy discutida por la doctrina el reconocimiento que, como derecho, se hizo de la huelga, si jurídicamente ese reconocimiento es dudoso, encuentra amplia justificación en el aspecto social. Así, la justificación de la huelga la encontramos más que en la fórmula escrita de la ley, en la acción viviente de la realidad, la que enmarca la necesidad de su empleo para regular los factores de la producción.
- III. La finalidad esencial del Derecho de Huelga es la de proporcionar a los trabajadores un medio para lograr mejores condiciones de vida, o sea, un mejor salario y en el futuro sus reivindicaciones sociales. Armonizando así los derechos del capital con los del trabajo, al establecer el equilibrio justo entre los factores de la producción.
- IV. El concepto de huelga, tanto en las legislaciones extranjeras como en la totali-

dad de las definiciones ofrecidas por los tratadistas coinciden en su esencia y, si bien difieren principalmente en su contenido, por la mayor o menor amplitud que al concepto atribuyen, arrojan varios elementos esenciales que sus preceptos legales o sus autores les reconocen:

a) Como un fenómeno de naturaleza social colectivo, derivado de una coalición;

b) Como una suspensión, paralización o cesación de las labores por parte de los trabajadores;

c) Dicha suspensión de trabajo es causada sin el consentimiento del patrón o empresario;

d) La interrupción del trabajo es de carácter temporal, ya que los trabajadores tienen la intención de reanudarlo en cuanto logren sus propósitos; y

e) Con la huelga se persigue una finalidad, un objetivo determinado, o sea, equilibrar los factores de producción y sus reivindicaciones sociales.

V. Es indudable que el constituyente de 1917 consagró la huelga como un derecho social, limitándola exclusivamente cuando se tratara de establecer el equilibrio económico entre los factores de la producción. Este equilibrio entre los factores de la producción debe buscarse, por medio de la huelga únicamente mediante la realización de un interés profesional económico, concreto y colectivo.

VI. El titular del derecho de huelga lo es la coalición obrera que reúne la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada, por lo que la huelga es un derecho social colectivo y su titular, la coalición obrera. De lo anterior, se deduce que la huelga

no es un derecho que pertenezca a los sindicatos ni tampoco es patrimonio de los trabajadores sindicados ya que nuestra Ley Federal del Trabajo concede este derecho a todos los trabajadores, exigiendo únicamente la mayoría obrera, o sea, la huelga es un derecho social.

VII. El Derecho Comparado consiste en confrontar histórica, positiva y científicamente, por medios idóneos, los diferentes sistemas legislativos extranjeros, ya sea unitaria o parcialmente, revisando las formas en que se han creado y las causas que les dieron origen así como los resultados que brindan.

Con su estudio conocemos el ambiente sociológico de otros países, sus sistemas legislativos y nos enseña soluciones y experiencias prácticas que pueden facilitar oportunas reformas e, inclusive, integraciones en el derecho patrio.

- a).- Legislaciones que instituyen simplemente un plazo mayor de pre-aviso;
- b).- Legislaciones que establecen procedimientos de encuesta o de conciliación, previas al estallido de la huelga;
- c).- Legislaciones que establecen el arbitraje obligatorio;
- d).- Legislaciones que prohíben totalmente la huelga en los servicios públicos.

VIII. Por lo que hace a las labores privadas, algunas legislaciones restringen el derecho de huelga en los siguientes campos:

- a).- Instituciones bancarias, como en México;
- b).- Tareas Agrícolas, especialmente en épocas de cosecha;
- c).- En servicios domésticos.

IX. Algunas legislaciones para la mejor reglamentación del derecho de huelga fijan un requisito mínimo obligatorio, antes de que las partes en conflicto queden libradas a sus propias fuerzas. Esos requisitos mínimos obligatorios son por lo regular la conciliación previa, la encuesta y el arbitraje, ya sea voluntario u obligatorio, siendo el más común éste último.

Otras legislaciones, con idéntico motivo, establecen diversos requisitos previos, ya sea con la tendencia de restringir la huelga o con la disposición de confirmar su legalidad. Unos son los llamados requisitos de fondo y otros de forma. Entre ellos encontramos los siguientes:

- a) La previa declaración y el plazo de pre-aviso;
- b) Que este derecho lo ejercite la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada a los gremios o sindicatos cuando se reserva a éstos;
- c) Que tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.
- d) Que carezca de fines políticos;
- e) Que se realice al margen de toda violencia;
- f) Que inmediatamente después de declarada la huelga, los trabajadores abandonen el lugar de labores, excepto las Guardias Huelguistas y el personal de emergencia que consagra la Ley Federal del Trabajo en México.

X. En la lectura de los códigos laborales de Hispanoamérica se confirma la gran influencia que ha tenido nuestra Ley Federal del Trabajo. Como es lógico suponer, encontramos en ellos muchas variantes y diferencias fundamentales, pero en la mayoría

no sólo su contenido es casi idéntico, sino también la redacción y la institución de sus tribunales es similar a nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje.

La legislación nacional en materia de trabajo puede resistir la comparación con la de los pueblos de cultura más adelantada.

En el campo internacional, varios son los congresos y conferencias que han recomendado la inclusión del derecho de huelga, tanto en los códigos nacionales como en cartas internacionales. Así, la Carta Social Europea es el primer convenio en el que se prevee expresamente la obligación internacional de reconocer a los trabajadores y a sus organizaciones el derecho de huelga.

No obstante ser Hispanoamérica un conjunto de países poco desarrollados industrialmente posee una legislación laboral sumamente avanzada. Contrario a lo anterior, aquellas naciones más avanzadas en el aspecto industrial, carecen casi todas de una legislación del trabajo en forma unitaria, ya que recogen sus normas sociales y económicas en diferentes leyes, decretos y reglamentaciones.

XI. En las Constituciones Políticas de casi todos los países del mundo, encontramos como contenido primordial las cláusulas sociales y económicas, poniendo de relevancia el derecho individual y colectivo de las clases trabajadoras.

Una de las instituciones del Derecho del Trabajo elevada por casi todas las legislaciones de los países a jerarquía constitucional, lo es la huelga.

En el Continente Americano sólo las Constituciones del Canadá, Chile, Estados Unidos de Norteamérica, Haití, Honduras, Nicaragua, Perú y República Dominicana no incluyen en sus preceptos el derecho de huelga pero lo reconocen y lo reglamentan en leyes ordinarias.

La Constitución Política de México fue la primera en el mundo que reconoció el derecho de huelga.

XII. Los Estados de organización política, social y económica totalitaria - sean de la extrema izquierda o de la extrema derecha - excluyen a la huelga del cuadro de los derechos sociales.

Algunos como Portugal, en el artículo 39 de su Constitución, la prohíben expresamente. Otros como Rusia, Bulgaria, China, Checoslovaquia, Yugoslavia, Hungría, Polonia y Rumania, sin mencionarla en sus constituciones, la ponen bajo una interdicción no por implícita menos real y efectiva. Y en algunas de dichos países está considerada como delito y es violentamente reprimida.

XIII. Por lo que respecta a las restricciones al derecho de huelga, difieren considerablemente de un país a otro, y van desde la prohibición absoluta como en los países totalitarios, hasta las restricciones más insignificantes, siendo las más comunes las de aquellos estados cuyos sistemas legislativos prohíben el ejercicio de la huelga en razón de las actividades y labores que afectarla, así como en los llamados periodos de emergencia como en casos de calamidades públicas y, especialmente, en tiempo de guerra. Las huelgas de solidaridad tan discutidas por nuestra doctrina, están prohibidas en muchísimos países.

XIV. Las legislaciones que permiten, restringen o prohíben la huelga en los empleos y servicios públicos pueden señalarse en los siguientes grupos:

Argentina, Bolivia, Canadá, El Salvador y Uruguay, en nuestro continente, carecen de una Ley unitaria sobre cuestiones de trabajo. Las disposiciones al respecto

las encontramos contenidas en forma aislada en diversos códigos, decretos o reglamentaciones específicas.

Igual pasa con la mayoría de las legislaciones europeas, principalmente con las de sistema de derecho consuetudinario.

Gran número de legislaciones laborales de los nuevos países, sobre todo los africanos, que han surgido recientemente como naciones libres y soberanas, reflejan las disposiciones de los convenios y reglamentaciones de la Organización Internacional del Trabajo e, incluso, en algunos casos tales leyes se refieren expresamente a estos instrumentos.

XV. En nuestro país nos consideramos orgullosos de la evolución y lineamientos que ha seguido el "Derecho de Huelga" como un derecho social, a las luces del artículo 123 Constitucional y la Ley Federal del Trabajo, tan es así que ha sido objeto de principal atención por algunas legislaciones extranjeras y en otras de modelo.

XVI. La huelga es un derecho social económico cuyo ejercicio le permite al trabajador alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salario y, en el porvenir, sus reivindicaciones sociales.

BIBLIOGRAFIA

- Antokoletz, Daniel Derecho del Trabajo y Previsión Social, Editorial Gmo. Kraft Limitada. Buenos Aires, 1953.
- Bezerra de Menezes, Geraldo Dissídios Coletivos de Trabalho e Dirieto de Grève. Editor Borsol, Rfo de Janeiro, 1957.
- Cabanellas, Guillermo y Pérez Botija, Eugenio Derecho Constitucional Laboral, Editorial Tecnos, Madrid, 1958.
- Castorena, J. Jesús Manual de Derecho Obrero, s/e. y s/f., México. El Derecho de Huelga en México, s/e., México, 1931.
- Communauté Européene du Charbon et de l'Acier Grève et Lock-out. Con la cooperación de varios autores, Luxembourg, 1961.
- De la Cueva, Mario Derecho Mexicano del Trabajo. Tomos I y II, Editorial Pomúa, México, 1954.
- Despotin, Luis A. La Técnica en el Derecho del Trabajo. Editorial Claridad, Buenos Aires, 1941.
- Deveali, Mario L. Lineamientos de Derecho del Trabajo. Tipográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1956.
- Durand, Julien La Grève, Libraire Générale de Droit et de Jurisprudence, París, 1952.
- Gaete Berrios, Alfredo Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 1946.
- Gallart Folch, Alejandro Derecho Español del Trabajo, Editorial Labor, S.A. Barcelona, 1936.
- Gottschalk, Egon Felix Grève et Lock-out. Max Limonad, Sao Paulo.
- Guerrero, Euquerio Manual de Derecho del Trabajo, s/e, México, 1962.
- Hulster, J. de Le Droit de Grève. Editions M. Th. Genin, Paris, 1952.

- Krotoschin, Ernesto **Cuestiones Fundamentales de Derecho Colectivo del Trabajo**, Editorial Perrot, Buenos Aires, 1957.
- Lestani, H.A. **El Derecho de Huelga**. s/e, Buenos Aires, 1932.
- Madrid, Alfonso **Derecho Laboral Español**. Editor Victoriano Suárez Madrid, 1936.
- Márquez, s.j. Gabino **Las Grandes Encíclicas Sociales**, Editorial Apostolado de la Prensa, S.A., Madrid, 1958.
- Menéndez Pidal, Juan **Derecho Procesal Social**. Edit. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1947.
- Oficina Internacional del Trabajo. **Publicaciones, Revistas y Cuadernos de la Serie Legislativa de 1950 a 1962**.
- Pérez Leñero, José **El Tema del Trabajo en las Religiones**. Aguilar, S.A., Madrid, 1959.
- Pizarro Suárez, Nicolás **La Huelga en el Derecho Mexicano**. s/e, México, 1938.
- Porrás López, Armando **Derecho Procesal del Trabajo**, Edit. José Ma. Cájica Jr., S.A., Puebla, 1959.
- Pozzo, Juan D. **Derecho del Trabajo, Tomo I**, Ediar, S.A., Editores, Buenos Aires, 1948.
- Renault, Carlos **Las Huelgas**. B. Rodríguez Serra, Editor, Madrid s/f.
- Reyes Retana, Tomás **Las Huelgas**, s/e, México, 1918.
- Rivas, José María **La Huelga**, Abelardo-Perrot, Editores, Buenos Aires, 1960.
- Roel, Carlos **Estado de Derecho o Huelga**. Editorial Stylo, México, 1942.

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social
 Revista Mexicana del Trabajo, México, Años 1954 al 1961.
- Seilhac, L. de J.
 Las Huelgas. Imprenta de J. Sastré y Cía. Madrid, s/f.
- Sola Cañizares, Felipe de
 Iniciación al Derecho Comparado. Instituto de Derecho Comparado, Barcelona, 1954.
- Trueba Urbina, Alberto
 Evolución de la Huelga. Ediciones Botas, México, 1950.
- Trueba Urbina, Alberto
 Trueba Barrera, Jorge
 Nueva Ley Federal del Trabajo Reformada, Comentarios, Jurisprudencia y Bibliografía, Concordancias y Prontuario. Editorial Porrúa, S.A., México, 1972.
- Universidad Nacional de Santa Fe
 La Huelga. Con la cooperación de diversos autores. Tres Tomos. Santa Fe, Argentina, 1951.
- Vianna, Segadas
 Gréve Direito ou Violencia? Livraria Freitas Bastos, S.A. Rio de Janeiro Sao Paulo, 1959
- Zamora, Antonio
 Digesto Constitucional Americano. Editorial Claridades. Buenos Aires, 1958.

T E S I S

- Castillo Maury, Eduardo
 Biografía de la Huelga, U.N.A.M., 1942.
- Chamorro Cardenal, Pedro J.
 El Derecho del Trabajo en Nicaragua. U.N.A.M.
- Cassio Babucio, Manuel O.
 Causas Lícitas de la Huelga conforme a nuestra Constitución. U.N.A.M., 1953.
- Díaz Becerril, Raúl
 El Derecho de Huelga y las Funciones Públicas. U.N.A.M.
- Dueñas Ramos, Javier
 Conflictos de Trabajo y Huelga, U.N.A.M., 1953.

- Loyola y Escobedo, Ivonne **La Huelga, Proyección Social, Económica y Jurídica.** U.N.A.M., 1955.
- Marván Urquiza, Manuel **Algunos Aspectos de la Procedencia, o Existencia Legal de la Huelga en México,** U.N.A.M. 1942.
- Pérez, Melchor **Inexistencia de la Huelga que sobreviene por desaparición de la mayoría de Trabajadores.** U.N.A.M., 1957.
- Serrano Rebeil, Ernesto **La Huelga en los Servicios Públicos.** U.N.A.M. 1951.
- Soberano Calderón, Claudio **Consecuencias de la Declaración de Ilícitud de la Huelga.** U.N.A.M., 1960.
- Vargas Mena, Manuel **Los Conflictos Colectivos de Trabajo y la Importancia de su Distinción en la Huelga en México.** U.N.A.M., 1958.
- Velasco Jiménez, Dea **El Derecho de Trabajo en América Latina y su Reflejo sobre la Clase Obrera.** U.N.A.M., 1943.
- Zavala Palma, Humberto **La Huelga y el Contrato-Ley.** U.N.A.M., 1954.