

321909



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO**

7

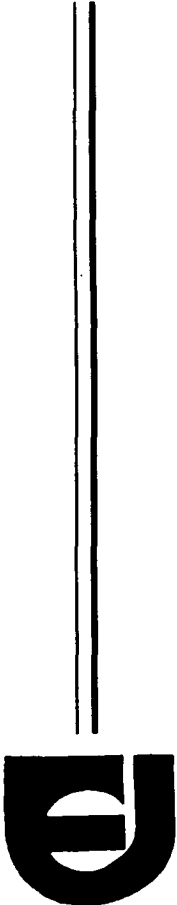
ESCUELA DE DERECHO

**EVOLUCIÓN, ANÁLISIS Y PERSPECTIVAS
DEL DERECHO DE HUELGA**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
CECILIA RODRÍGUEZ MENDEZ

DIRECTOR DE TESIS:
LIC. ANGEL RICARDO CARBONELL PAREDES



MÉXICO. D.F.

2002



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.

He aquí una parte de mí,
en ella encontrarás una gran batalla
ganada a la vida,
una ilusión hecha realidad,
el dolor y sacrificio de los años convertidos
en bellos recuerdos,
las lágrimas transformadas
en experiencia y sobre todo,
encontrarás el amor hecho esencia,
la esencia de una mujer enamorada de la vida,
luchando por dejar en el tiempo,
la huella de su verdad.

G.A.L.

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I "LA HUELGA COMO DERECHO SOCIAL"

1.1.	Los Conflictos de Trabajo	1
1.1.1.	Antecedentes de los Conflictos de Trabajo	1
1.1.1.1.	La Doctrina en los Conflictos de Trabajo	3
1.1.2.	Clasificación de los Conflictos de Trabajo	5
1.1.2.1.	Con Relación a los Sujetos de las Relaciones Laborales	5
1.1.2.2.	En Relación con las Disposiciones Legales	6
1.1.2.3.	La Clasificación Bipartita	7
1.1.2.4.	Conflictos entre Trabajadores y Patrones	7
1.2.	Antecedentes de la Huelga	9
1.3.	Etapas en la Evolución de la Huelga.	9
1.3.1.	La Huelga en la Época de la Prohibición	10
1.3.2.	La Huelga Tolerada	11
1.3.3.	La Huelga en la Dictadura Porfirista	13
1.3.3.1.	La Huelga de Cananea	16
1.3.3.2.	La Huelga de Río Blanco	17
1.4.	La Constitución de 1917	19
1.4.1.	La Asamblea Constituyente	19
1.4.1.1.	Los Debates de Enero de 1917 en la Asamblea Constituyente	21
1.4.2.	El Artículo 123 Constitucional	22
1.5.	La Ley Federal del Trabajo de 1931	22
1.5.1.	Los Tres Proyectos de Legislación Federal	23
1.5.2.	La Huelga en la Ley de 1931	25
1.6.	La Ley Federal del Trabajo de 1970	25
1.6.1.	Antecedentes de la Ley de 1970	26
1.6.2.	La Huelga en la Ley Federal del Trabajo de 1970	27
1.7.	La Huelga en la Reforma Procesal de 1980	29
1.7.1.	Reformas Sustantivas o de Fondo	29
1.7.2.	Reformas Secundarias o de Forma	30

CAPITULO II "NATURALEZA, JUSTIFICACIÓN, CONCEPTO Y DEFINICIÓN DE LA HUELGA"

		1.
2.1.	Razón y Justificación de la Huelga	32
2.1.1.	El Pensamiento Burgués	32
2.1.2.	La Teoría Obrera de la Huelga	33
2.1.3.	La Declaración de los Derechos Sociales de 1917	34
2.2.	Marco General Sociológico	35
2.3.	La Huelga en la Legislación Mexicana	39
2.4.	Conceptos Simples del Derecho de Huelga	45
2.4.1.	Las Huelgas Atípicas	47
2.4.1.1.	Naturaleza Jurídica del Derecho de Huelga	49
2.4.2.	Definición Jurídica de la Huelga	52

2.4.2.1.	Diferencias entre la Definición Legal y la Doctrinal	53
2.4.3.	Objeto de la Huelga	54
2.5.	La Huelga como Derecho	59
2.6.	La Huelga como Acto Jurídico	62
2.7.	La Naturaleza del Derecho de Trabajo	64
2.7.1.	La Huelga, Procedimiento para la Solución de los Conflictos	65
2.7.2.	La Huelga, Derecho Individual y Colectivo	65
2.7.3.	La Huelga, Derecho De y Para la Clase Trabajadora	67
2.7.4.	La Huelga, Garantía de Libertad de la Clase Trabajadora	68
2.7.5.	La Jerarquía del Derecho de Huelga	69
2.8.	Extensión de la Huelga	70

CAPITULO III "EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA"

3.1.	Gestión	72
3.1.1.	El Emplazamiento a Huelga	73
3.1.1.1.	La Forma del Emplazamiento	74
3.1.1.2.	Los Requisitos del Pliego de Peticiones	74
3.1.2.	La Mayoría Obrera	75
3.1.2.1.	Mayoría de Trabajadores en cada Empresa o Establecimiento	76
3.1.2.2.	La Relación de Trabajo, Base de los Derechos de los Trabajadores	77
3.2.	Prehuelga	77
3.2.1.	Formalidades del Emplazamiento	80
3.2.1.1.	Formalidad en el Pliego	80
3.2.1.2.	Concepto de Servicios Públicos para los Efectos de la Huelga	82
3.2.1.3.	La Notificación	84
3.2.2.	Duración del Período de Prehuelga	85
3.2.3.	Efectos del Emplazamiento	86
3.3.	Desenvolvimiento Procesal del Período de Prehuelga	88
3.3.1.	La Legitimidad de la Conciliación	88
3.3.2.	Integración de las Juntas de Conciliación y Arbitraje para los Efectos de la Huelga	89
3.3.2.1.	Formalidades y Términos de las Actuaciones y Diligencias	91
3.3.2.2.	Deberes de la Autoridad Notificadora	92
3.3.2.3.	La Contestación del Patrón	92
3.3.3.	La Audiencia de Conciliación	94
3.3.3.1.	Personal de Emergencia	95
3.3.4.	Excepciones de Previo y Especial Pronunciamiento	95
3.4.	La Prórroga del Período de Prehuelga	96
3.5.	La Conciliación	97
3.5.1.	La Conciliación Administrativa	10
3.5.2.	Coordinación General de Funcionarios Conciliadores	10
3.5.2.1.	Fundamento Legal	10
3.5.2.2.	Características y Funciones	10
3.5.3.	Propuesta para el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria	11
3.6.	Suspensión del Trabajo	11
3.6.1.	Efectos de la Suspensión de los Trabajos	11
3.7.	Calificación y Arbitraje de la Huelga	11

CAPITULO IV "Clasificación de la Huelga"

4.1.	La Clasificación	12
4.2.	Huelga Existente o Inexistente	12
4.2.1.	Incidente de Calificación de la Huelga	12
4.2.1.1	Procedimiento a Petición de Parte o de Oficio	12
4.2.1.2.	Titulares del Derecho de Acción	12
4.2.1.3.	Causas de Inexistencia del Estado de Huelga	12
4.2.1.4.	Efectos de la Declaración de Inexistencia	12
4.3.	Huelga Lícita o Ilícita.	13
4.3.1.	Disposiciones del Derecho Civil	13
4.3.1.1.	Los Códigos Civiles de 1870, 1884 y 1938	13
4.3.2.	El Texto Constitucional	13
4.3.3.	La Licitud en la Ley de 1931	13
4.3.4.	La Limitación Final del Concepto de Ilícitud en la Ley de 1970	13
4.4.	Huelga Justificada o Injustificada.	13
4.4.1.	La Justificación y su Relación con la Ley de 1931	13
4.4.2.	La Justificación en la Ley Federal del Trabajo de 1970	13
4.5.	Huelga Imputable o Inimputable al Patrón	13
4.6.	Huelga por Solidaridad	14
4.6.1.	Los Precedentes Nacionales	14
4.6.2.	La Huelga por Solidaridad en la Ley de 1931	14
4.6.3.	La Ley de 1970 y la Huelga por Solidaridad	14
4.6.4.	Concepto de Huelga por Solidaridad	14
4.6.4.1.	Requisitos de la Huelga por Solidaridad	14
4.6.5.	Propuesta de Eliminación del Concepto Huelga por Solidaridad de la Ley Federal del Trabajo	14
4.7.	La Huelga y el Contrato-Ley	14
4.8.	La Huelga y su Relación con la Nueva Cultura Laboral.	14
4.8.1.	Principios en Materia de Derechos Laborales, Procuración e Impartición de Justicia Laboral	15
4.9.	Terminación de la Huelga	15
4.9.1.	Formas de Terminación por Acto de Voluntad	15
4.9.2.	Laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje	15
4.9.3.	Efectos de la Terminación de la Huelga	15

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCIÓN

Desde el origen del hombre en este se han manifestado intencionalmente la satisfacción de las necesidades biológicas y la destrucción de tiranías. El pleno derecho para ser tratado como el ser humano que es, respetado en su integridad individual, respetada su vida y todas aquellas manifestaciones, el derecho de escribir, el derecho de hablar, transitar y asociarse, es decir, la lucha por la integridad física e intelectual, basándose filosóficamente en que primero es el ser y posteriormente el modo de ser.

Estas luchas de clases y la latente necesidad de ser tratados todos los hombres como seres humanos, se encuentra perfectamente señalada y narrada a través de la historia, ya que es la búsqueda del hombre por conseguir un poco de justicia y con esta tratar de recibir cada quien lo que necesita para subsistir. Es en esta búsqueda en donde encontramos las primeras noticias relacionadas con la clase trabajadora, quien al encontrarse cansada, molesta y humillada por los abusos que recibían por parte de los poseedores de la riqueza, deciden tratar de encontrar un justo medio en donde se les reconozca y recompense su esfuerzo, sacrificio y dedicación, dando como consecuencia los primeros conflictos de trabajo.

Es en este momento cuando surgen los cuestionamientos en donde se plantean las inquietudes que dan pie a la investigación del problema al que trataremos de dar solución, esas preguntas son: ¿Es el derecho de huelga un derecho que se ejerce en realidad en el México contemporáneo? ¿Es la conciliación la solución más viable y correcta para todos los conflictos laborales de índole colectiva? ¿Es necesaria una nueva legislación laboral o simplemente una adecuación a la Ley en materia de Huelga?

Como ya es sabido, y aclarando que se tratarán estos temas y otros relacionados con los mismos de manera más amplia en el presente

documento, los conflictos laborales son los hacedores del derecho del trabajo; efectivamente, los conflictos del trabajo y el derecho del trabajo comparten historia, origen, evolución y finalidad.

Las delimitaciones de los temas y de los problemas que nos ocupan, están altamente vinculadas con el derecho laboral colectivo, con la política, con las regiones, con la nación, la paz social, el equilibrio económico, en síntesis, abarcando a cada uno de los factores de la producción.

Si en algo nos asombramos y nos maravillamos es la técnica de reacción de todas las cosas que le rodean, el aparato que nos lleva la imagen y el receptor, la ciencia que reintegra el equilibrio de nuestra salud, las Instituciones político sociales que han sido creadas para la convivencia colectiva e individual; consiguiéndose con todo esto las satisfacciones de las necesidades biológicas y el desprecio de la tiranía, es aquí donde el derecho plasma la forma de la manifestación de existencia del ser humano, donde coopera para ser posible esa convivencia y el derecho del trabajo de un modo semejante realiza su finalidad dentro de las ciencias jurídicas, donde se delinea y configura la institución de la Huelga, a la que nos referiremos como un fenómeno que se encuadra en la historia de la humanidad en sus aspectos sociológicos y regulación jurídica, al igual que de la forma para que tenga esta una mejor aplicación y desarrollo, buscando siempre el beneficio para la clase más necesita: la clase trabajadora.

Los períodos analizados en el presente trabajo están basados desde los inicios del derecho del trabajo, primeramente con aspectos mundiales y después, de manera progresiva, sus inicios en México, culminado la investigación con la realidad que vive actualmente el derecho de huelga, su ejercicio y limitaciones dentro del procedimiento, principalmente con carácter administrativo, en el país.

El objetivo o propósito de esta investigación es tratar de concienciar al lector de la imperativa necesidad de actualizar y aplicar en estricto sentido nuestra Ley Federal del Trabajo, utilizando para este fin la conciliación como el método más eficaz para prevenir y solucionar conflictos colectivos y aprovechando la misma investigación para eliminar letra muerta innecesaria dentro de la misma Ley.

La justificación del proyecto surge del contorno social y laboral en el que me he desarrollado profesionalmente, de observar el desperdicio de una actividad tan rica en soluciones como lo es la conciliación y de igual manera comprender el desuso del concepto y la aplicación de la huelga por solidaridad, ya que de manera práctica no realiza ninguna función, como explicaremos ampliamente en el capítulo correspondiente, para que estos conceptos se encuentren más relacionados con la realidad y las necesidades que viven y sufren los factores de la producción, principalmente el del trabajo.

La hipótesis o razón para llevar a cabo este proyecto es la cotidianeidad, así es, el ver día a día las marcadas diferencias entre la clase trabajadora y la clase poseedora de la riqueza, de observar como a través del diálogo, la confianza, no sólo entre las partes sino también con la autoridad, la negociación, las propuestas, la adecuación, la buena y real comunicación, en otras palabras, mediante todos los instrumentos que se utilizan en la conciliación, se pueden no sólo evitar y solucionar conflictos, sino preservar las buenas relaciones de trabajo y con ello mantener las fuentes de empleo, tan necesarias en estos días por todo el país. Ahora bien, con relación al concepto de huelga por solidaridad y la propuesta de eliminación, tiene mucha relación con lo señalado de las relaciones laborales, las cuales se ven seriamente afectadas cuando algún sindicato en simpatía con otro lleva a cabo un movimiento de huelga, afectando de esta forma su propia relación laboral e inclusive poniendo en riesgo la fuente de trabajo sin necesidad propia alguna de hacerlo.

Los principales métodos que utilicé para construir mi marco teórico y jurídico están basados en la observación, la documentación y la experimentación, ya que, como lo mencioné previamente, en el lugar donde laboro se vive diariamente la necesidad de una adecuación legal, especialmente en materia de huelga y de conciliación, conceptos que se verán señalados y multicitados en la presente tesis.

Es en este orden de ideas que surge el interés por tan apasionantes temas, los cuales tendremos la oportunidad de explicar, narrar, aunar y abarcar a fondo, tratando de dejar sus antecedentes, sus inicios, su historia, su evolución, sus razones y motivos, sus circunstancias y todo lo relacionado con la Huelga lo más claro posible, tratando de llegar a una conclusión de que es lo que se espera de este derecho en el presente y en futuro y cuales son sus consecuencias y perspectivas en este México que tanto luchó y debe de seguir luchando por defender los derechos de sus trabajadores, como por ejemplo al brindarles la primera Declaración de Derechos Sociales en 1917 y convirtiendo este derecho en una parte crucial de nuestra Carta Magna. De igual manera, aprovecharemos esta investigación para sugerir algunas reformas importantes relacionadas con la huelga, algunas de manera directa otras de manera indirecta, pero que servirán para un mejor desarrollo en la actualidad y en los días por venir del derecho de Huelga.

CAPITULO I

LA HUELGA COMO DERECHO SOCIAL

1.1. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

La historia de los conflictos de trabajo, es la historia de los orígenes y de la evolución del derecho del trabajo, o con mayor precisión, los conflictos de trabajo, obvio nos referimos a los colectivos, son los hacedores del derecho del trabajo, una manifestación permanente, notada por lo menos desde las revoluciones francesa e industrial, de la lucha de clases; pero agregamos ahora que no son la única manifestación, por que también se han dado, en el transcurso de los siglos, luchas armadas, entre las que pueden mencionarse, por su distancia en la historia, la rebelión de los esclavos romanos comandados por Espartaco en el siglo anterior a la Era Cristiana y para la Edad Contemporánea, por su grandeza y repercusiones sobre la vida social de los pueblos de Europa y América Latina, La Revolución Social Mexicana de 1910 y la Revolución Socialista Rusa de octubre de 1917.

1.1.1. ANTECEDENTES DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Al presentarse la crisis del sistema económico de la producción esclavista, al verse los hombres libres forzados a prestar su trabajo a cambio de una retribución, el pretor configuró los contratos de arrendamiento de obra y de obras, con base en el arrendamiento de las cosas; nacieron entonces los conflictos individuales de trabajo regulados por el derecho civil, a través de los cuales se reclamaba ante los jueces el incumplimiento de las obligaciones contraídas.

El sistema corporativo de la edad Media señaló que en los últimos siglos de aquella época de la historia se organizaron los compañeros en asociaciones de defensa y de lucha, antecedentes reales de las asociaciones sindicales de los siglos XVIII y XIX, para defender sus derechos contra los maestros, que independientemente de abatir las condiciones de prestación

del trabajo, les cerraban las puertas para la adquisición de la maestría y la consecuente apertura de nuevos talleres, por mencionar algunas vicisitudes.

En la era de la prohibición, la cual se inició con la Ley Le Chapelier de junio de 1791, el derecho civil, penal y procesal, expresión pura del individualismo social, político y jurídico de la burguesía triunfante, reconoció únicamente los intereses y derechos de personas determinadas. Esto es, las únicas controversias reguladas por los códigos y leyes, eran las que se suscitaban, con la terminología de la época, entre individuos determinados. Partiendo de esto y basándonos en las prohibiciones penales de las coaliciones de trabajadores, de las huelgas y de las asociaciones obreras, el derecho civil del Código de Napoleón, reguló el contrato denominado arrendamiento de servicios, siguiendo así con la tradición romana.

En el título tercero de nuestro Código Civil de 1870, llevaba por título Del Contrato de Obras o Prestación de Servicios, institución dignificada, ya que dejó de ser una especie del Contrato de Arrendamiento, pero paralelo, por sus disposiciones, al contrato del derecho francés. El Código de Procedimientos Civiles de 1872, enmarcado dentro de la idea de la justicia pronta y expedita, estableció en su artículo 891, en las fracciones VI y IX, que serían juicios sumarios los que tuvieran por objeto el cobro de salarios debidos a jornaleros, dependientes o domésticos y los que debieran seguirse en los casos comprendidos en el título tercero del mencionado Código Civil. Esa fue la única merced que obtuvieron los trabajadores ante tribunales a los que repugnaba ocuparse de las bagatelas obreras.

Esto definitivamente no iba a durar mucho tiempo, ya que la opresión dura hasta que los pueblos despiertan; y así ocurrió con las coaliciones y asociaciones obreras y con la huelga. Aún no terminaba el primer cuarto del siglo pasado, cuando Francis Place obtuvo que el parlamento de Inglaterra votara la ley del 21 de junio de 1824, que revocó las prohibiciones de 1799 y 1800 y si bien la ley no reconoció la existencia de las *trade-unions*, algo así

como convenciones obreras, ni elevó la huelga a la condición de un derecho de los trabajadores, los hombres dejaron de ser perseguidos, es así como, en este año, nace la Era de la Tolerancia para las instituciones del derecho colectivo del trabajo.

1.1.1.1. LA DOCTRINA EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

Nos es imposible determinar una doctrina específica en el origen de las nuevas instituciones: los sindicatos y las huelgas nacieron de la vida, de las necesidades de los hombres, de la conciencia de los trabajadores de que no participaban en el progreso nacional, de que eran una clase explotada y de que su miseria crecía en todos los rincones de los pueblos de Europa. También nos es posible ignorar que en la retaguardia de los movimientos obreros de Inglaterra, Francia o Alemania, se encontraba el pensamiento socialista y que dentro de él yacían el Manifiesto Comunista y las diversas conclusiones y peticiones de los Congresos obreros, los cuales culminaron en el célebre programa de Gotha¹.

A mediados del siglo, los conflictos se dividieron en dos grupos: Individuales y Colectivos. Los primeros eran las viejas controversias derivadas de la Interpretación y aplicación de los contratos de arrendamiento de servicios, regidas por el derecho civil y las leyes procesales; mientras que los segundos buscaban atemperar la explotación del trabajo por el capital, y prepararse para un futuro más o menos próximo o lejano, de una organización social y de un régimen económico más justos. Estos conflictos eran esencialmente distintos a las controversias del derecho privado, pues en éstas entraban en pugna los intereses jurídicos de personas determinadas, en tanto que los conflictos ponían en movimiento los intereses colectivos de las comunidades de trabajadores. Por otra parte, cuando surgían los conflictos colectivos y estallaban las huelgas, los trabajadores sabían que no

¹ OLEA, Alfonso Manuel. Derecho del Trabajo. ED. Madrid. Madrid. 1955. pp. 176.

podría resolverse el problema por los procedimientos civiles. Eran, más que un conflicto, luchas sociales, cuyas armas eran la solidaridad obrera y la fuerza económica del capital.

Pero el derecho civil no se dejaba vencer tan fácilmente: los grandes maestros sostuvieron que en los casos de huelga existía un incumplimiento ilícito de la obligación contractual de prestar el trabajo, que daba origen a las acciones de rescisión y pago de daños y perjuicios, aún así, los ensayos, artículos y volúmenes que escribieron los juristas para justificar y sustentar su tesis fueron inútiles, pues a pesar de ellos, los conflictos se multiplicaban; y por otra parte, las demandas de rescisión y pago de daños y perjuicios no eran una varita mágica susceptible de usarse por los empresarios para regresar a la sumisión incondicional del trabajo. Ciertamente, los patronos podían utilizar esquiroles para reanudar las actividades de sus empresas y aún usar la fuerza pública para imponer su voluntad, pero a medida que crecía la solidaridad obrera, cobraban fuerza las huelgas.

El maestro italiano Francesco Cosentini afirmó que la lucha del trabajo contra el capital y la injusticia era el fenómeno más noble y bello de nuestra época y el mejor camino para la redención del proletariado:

"No esperemos que por los medios contractuales pueda obtenerse la perfección de la organización social y la renovación de las relaciones jurídicas. Únicamente por medio de la lucha proseguida con encarnizamiento, por medio de las conquistas arrancadas paso a paso, es como las clases privilegiadas podrán ser arrastradas a concesiones parciales. Y precisamente del resultado de esta lucha, justamente llamada lucha de clases, es donde podremos alcanzar esa renovación social a la que aspiran los pueblos civilizados y que traerá el triunfo del proletariado moderno en las reivindicaciones supremas de los derechos humanos"².

² COSENTINI, Francesco. *La reforma de la legislación civil y el proletariado*. Librería española y extranjera de Francisco Beltrán. Madrid. 1921. pp. 214 y 215.

1.1.2. CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO

La libertad de coalición, la supresión de los delitos de asociación sindical y de huelga y el tránsito posterior de la Era de la tolerancia al reconocimiento legal de las instituciones, obligaron a los profesores y tratadistas a considerar los diversos tipos de conflictos laborales.

Todo conflicto presupone el enfrentamiento de dos o más personas, fenómeno que se presenta necesariamente en el derecho del trabajo. En relación con este tema recalcamos que las características de los conflictos de trabajo, se pueden resumir en dos: primeramente, una de las que intervengan en el conflicto, por lo menos, debe ser sujeto de una relación de trabajo y en segundo lugar, la materia sobre la que verse el conflicto ha de estar regida por las normas del derecho del trabajo.

De las consideraciones y circunstancias que anteceden surgió la idea de clasificar los conflictos según la condición de las personas que participen en ellos, o siguiendo una terminología bastante difundida, de acuerdo con las calificaciones de los sujetos que se enfrenten. El derecho laboral reconoce como sujetos de las relaciones de trabajo a los trabajadores, que siempre son personas físicas y a los patronos, que pueden ser personas físicas o jurídicas, y a las organizaciones sindicales, ya sea de trabajadores o bien de patronos.

1.1.2.1. CON RELACION A LOS SUJETOS DE LAS RELACIONES LABORALES

- a) Conflictos entre trabajadores y patronos:** Son los que enfrentan a trabajadores y empresarios o a sindicatos obreros a patronos o sindicatos empresariales (firma de CCT).

- b) Conflictos intersindicales:** los que se provocan entre sindicatos de trabajadores (titularidad del CCT).
- c) Conflictos entre un sindicato obrero y sus agremiados:** resalta por su importancia el debate sobre la aplicación de las cláusulas de exclusión y de antigüedad y preferencia, si el trabajador afectado reclama violaciones de forma o de fondo (expulsión no fundada en los estatutos sindicales).
- d) Conflictos entre trabajadores:** Problemas entre trabajadores (pugna por derechos escalafonarios).
- e) Conflictos entre patrones:** el sindicalismo empresarial no tiene realidad entre nosotros, razón por la cual tampoco la tienen los conflictos relacionados en este rubro.

1.1.2.2. EN RELACION CON LAS DISPOSICIONES LEGALES

Esta clasificación la podemos tomar directamente de la Ley Federal del Trabajo actual, quien, a pesar de redactar el ordenamiento un poco por inercia sin el análisis suficiente, logró dar la siguiente clasificación:

“Artículo 604. - Corresponde a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje el conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas, salvo lo dispuesto en el artículo 600, fracción IV.”

Este artículo lo interpretamos con una clasificación tripartita de los conflictos de trabajo de la manera siguiente:

- a) Entre trabajadores y patronos
- b) Entre trabajadores (bien entre personas individuales, entre sindicatos, o entre uno o varios trabajadores y un sindicato)
- c) Entre patronos

1.1.2.3. CLASIFICACION BIPARTITA

Esta es en consecuencia del derecho del trabajo, incluye los conflictos principales y los ocasionales y excluye los conflictos entre patronos:

- a) Los conflictos trabajo-capital.- Pertenecen a la esencia de las relaciones entre trabajadores y patronos, ya que pertenecen a la naturaleza de las relaciones en una sociedad dividida en clases sociales, razón por la cual dentro de esta clasificación encontramos dos subclasificaciones: individuales y colectivos, económicos y jurídicos, que por razón de orden analizaremos más adelante.
- b) Los conflictos entre trabajadores.- Todos los conflictos entre trabajadores individuales, entre sindicatos obreros y entre cada uno de estos con sus agremiados.

1.1.2.4. LOS CONFLICTOS ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES

Por su número, su importancia y trascendencia en la vida social, jurídica y económica del país, los conflictos entre el trabajo y el capital, a pesar de ser una subclasificación, ejercen algo así como un monopolio sobre los términos a que venimos refiriéndonos:

- a) **Conflictos individuales y colectivos.-** Es indispensable plantear, ante todo, la diferencia entre los conflictos individuales y los

colectivos, en donde se hace notar que, a falta de definición, si se establecen con precisión los elementos esenciales de los segundos, todos los que no los satisfagan entrarán en la categoría de los individuales. El primer elemento presupone la presencia de una comunidad obrera, pues un conflicto puede ser colectivo aunque afecte a un solo patrono, pero pierde la característica si la contraparte es un trabajador. La segunda condición es que es indispensable que el conflicto ponga en juego un interés colectivo. Además de la presencia necesaria de una comunidad obrera, la jurisprudencia exige invariablemente la lesión de un interés colectivo. En síntesis, todos aquellos conflictos que no llenen estos requisitos serán considerados conflictos individuales.

b) Conflictos jurídicos y económicos.- Los conflictos jurídicos se presentan en todas las ramas del derecho: público, privado y social, por lo tanto tiene una sola definición general: son los que se suscitan entre toda clase de personas sobre la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, cualquiera sea su fuente, constituciones, leyes, tratados internacionales, costumbres, contratos. En cambio, los conflictos económicos, propios del derecho del trabajo, son los que se motivan por la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, y de una manera general, siempre que se afecten los intereses económicos de las comunidades obreras.

Cabe hacer la aclaración que los conflictos individuales son siempre de naturaleza jurídica, mientras que los conflictos colectivos pueden ser de naturaleza económica o jurídica.

1.2. ANTECEDENTES DE LA HUELGA

El antecedente histórico de la huelga, según la connotación que adquiere en la época moderna, lo sitúan los tratadistas en la Ley Le Chapelier de 1791, nombre del autor, diputado a la convención francesa, que prohibió la huelga por considerar que era atentatoria de la libertad de trabajo; a la que Mario de la Cueva³ calificó de "la declaración de guerra de la burguesía a la clase trabajadora"; corroborada en el año de 1810, con los artículos 410 al 414 del Código Penal de Francia.

A su vez, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789, elevó la condición de derecho natural el de la propiedad, al decir que siendo la propiedad un derecho inviolable y sagrado, nadie podrá ser privado de ella, sino cuando la necesidad pública, legalmente comprobada, lo exija en forma evidente y bajo la condición de una justa y previa indemnización.

Estas declaraciones de Derechos fueron utilizadas por la burguesía que representaba el Tercer Estado, para lograr que se prohibiera, en nombre de la libertad de trabajo, el derecho de los trabajadores, que significaba el Cuarto Estado: El derecho de abstenerse de trabajar, lo que implicaba realmente otra vertiente de la libertad de trabajo, como un medio para obtener mejores condiciones de vida.

1.3. ETAPAS EN LA EVOLUCIÓN DE LA HUELGA

La huelga a través del tiempo ha ido evolucionando; esto es, en los principios de la misma el simple hecho de que existiese una reunión entre trabajadores era considerado un delito, ya no digamos pretender llevar a cabo un movimiento de huelga para obligar a los patrones a mejorar las

³ DE LA CUEVA, Mario. *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. ED. Porrúa Tomo II. pp. 569 y siguiente.

condiciones de trabajo, así, a lo largo de la historia del mundo, los trabajadores o mejor dicho las uniones de trabajadores tuvieron que sufrir para hacer valer un derecho que hoy por hoy es considerado un derecho universal, ya que así como en un principio fue considerado un delito, después tuvo su época de tolerancia, hasta que al fin, fue aceptado como el derecho intrínseco que tienen las coaliciones de trabajadores para presionar a los patrones o empleadores para que cumplan con sus necesidades básicas.

1.3.1. LA HUELGA EN LA EPOCA DE LA PROHIBICION

El motivo fundamental de la reacción violenta de los patrones contra la huelga, fue que consideraban que se atentaba contra el derecho sacrosanto de la propiedad, actualmente considerada como una Garantía Individual, que en aquella época era considerada no sólo como Garantía, sino como un derecho casi divino, así que era como atentar en contra de la sociedad en conjunto, especialmente por que se creía que la huelga tenía de forma implícita el uso de violencia, ya fuera física o moral.

En Inglaterra los industriales obtuvieron que el Parlamento dictara las leyes de 1779 y 1780, según las cuales toda unión contractual encaminada a obtener una mejora en las condiciones de trabajo, constituía una *conspiracy in restraint of trade*, traducida como conspiración con el fin de restringir la libertad de la industria, incurriendo en sanción penal todos los miembros de la unión.

De ahí que este antecedente se manifestara en otras leyes similares, como el Código Penal de 1871 en México, que en su artículo 925 sancionaba a quienes empleasen de cualquier modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que subiesen o bajasen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo. En consecuencia, como en la huelga se consideraba que existía el empleo de la

consecuencia, como en la huelga se consideraba que existía el empleo de la violencia física o moral con el objeto de obtener el aumento de los salarios, la huelga era reputada como delito.

Estos antecedentes tipifican la llamada Era de la prohibición de la huelga, esto es, la huelga como delito.

1.3.2. LA HUELGA TOLERADA

En la Era de la Tolerancia, señala Mario de la Cueva que el movimiento obrero en Inglaterra obligó al Gobierno a suprimir los delitos de asociación profesional y de huelga. En este sentido la Organización del Trabajo en la monografía sobre "la Libertad Sindical", publicada en 1929 en Madrid, explicó la contradicción existente entre el pensamiento laboral inglés y la actitud represiva del Gobierno, lo que condujo a la ley de 1824 propuesta por el parlamentario Francis Place, que derogó prácticamente la prohibición de la huelga:

"El desarrollo del individualismo concluyó finalmente mediante la estricta aplicación de sus principios, por reconocer la libertad sindical. El Estado, que reconocía el derecho de asociación y de reunión en general, no podía mantener indefinidamente esa paradoja de prohibir a una categoría de ciudadanos el que se entendiesen y reunieran. Si en nombre de la libertad no quería intervenir en la vida económica, debía dejar a los factores de esa vida económica libertad completa para arreglar sus asuntos, aun recurriendo, si llegaba el caso a asociaciones libremente constituidas. La libertad de trabajar llevaba sobreentendida la libertad de no hacerlo, y lo que le era lícito a un individuo no podía convertirse en delito porque muchos lo practicasen en común".⁴

Ahora bien, esta Era de la Tolerancia, significó varias décadas caracterizadas por la simple libertad de coalición, concebida como uno de los aspectos de las libertades internacionales de reunión y asociación; lo que implicaba que las huelgas no estaban prohibidas y por ende no eran consideradas como delitos, pero tampoco estaban reguladas ni protegidas por las leyes. Y sus consecuencias eran en la práctica hacer más difícil la situación de los trabajadores, porque si bien tenían el derecho a no trabajar, los patrones podían rescindirles el contrato de trabajo por abstenerse a prestar sus servicios.

La Constitución Mexicana de 1857 garantizó la libertad de trabajo y el derecho de reunión, pero no protegió de modo expreso la huelga como acción colectiva, que persigue el mejoramiento de las condiciones de trabajo; a pesar de que en el derecho inglés se admitió la huelga desde 1824, y en Francia en 1864 con Napoleón III.

El 16 de septiembre de 1872 se constituyó el Círculo de Obreros que se extinguió en 1880; en 1876 surgió el primer Congreso Obrero de México, y años después, en 1890, los primeros gremios ferrocarrileros que representaban un sindicalismo incipiente. También surgió la Unión Liberal Humanidad en Cananea, y el Gran Círculo de Obreros Libres en Orizaba. En 1912 se estableció la Casa del Obrero Mundial, que constituye el más importante antecedente del movimiento sindical mexicano.

Es necesario revelar que, hasta donde recordamos, ninguna de las naciones de pensamiento democrático reglamentó el ejercicio del derecho de huelga, lo que quiere decir que la Era de la Tolerancia conservó su vigencia en ese aspecto de la lucha social.

1.3.3. LA HUELGA EN LA DICTADURA PORFIRISTA

La iniciación del régimen porfirista, se caracterizó por la realización de una obra progresista de reconstrucción de la economía del país, si bien, -observa el maestro Trueba Urbina⁵- los beneficios convergían a favor de los hacendados, y muy poco se traducían en el mejoramiento social de las condiciones de vida de los trabajadores.

Sin embargo, esta etapa del Porfiriato tuvo ciertos aspectos de tolerancia para las luchas obreras, que pugnaban por obtener de los patrones una reducción de la jornada notoriamente excesiva y la obtención del pago de salarios en efectivo, sin intermediación patronal.

Trueba Urbina señala que el régimen porfirista mantuvo un clima oficial de tolerancia para las huelgas, que aumentó durante la consolidación del propio régimen, y se cambió en una actividad represiva en las postrimerías del mismo; porque las ganancias de las inversiones extranjeras, el desarrollo de la industria y de los transportes, no llegaba a los trabajadores del campo ni a los de los talleres, ni a los de las fábricas, quienes recibían salarios de hambre y tenían jornadas extenuantes; Aún el pago de estos salarios escasos se reducían con los vales y mercancía de las tiendas de raya que se les imponían a los trabajadores⁶.

Porfirio Díaz subió al poder en febrero de 1877, y en aquella época, agosto de 1877, hubo una huelga en la fábrica La Fama Montañesa de Tlalpan, donde los trabajadores solicitaron a la Secretaría de Gobernación un reglamento de trabajo que estableciera la jornada de doce horas diarias, pues era de catorce horas; la supresión del trabajo nocturno, los pagos con vales o mercancías y los castigos a los trabajadores, que constituían una reminiscencia feudal. A esta demanda contestó la Secretaría de Gobernación

⁵ TRUEBA URBINA, Alberto. *Derecho del Trabajo*. ED. Porrúa, México, 1998. pp. 112

⁶ IDEM.

que "no están en las facultades de la autoridad administrativa imponer condiciones a los propietarios y obreros"⁷, respuesta que implicaba un abstencionismo del Gobierno en los conflictos sociales de carácter laboral, y en la práctica redundante en la protección de patrones; hecho que justificaba la huelga como el único recurso de los trabajadores frente a los patrones para mejorar las condiciones colectivas de trabajo. La respuesta negativa a la solicitud de los obreros de la mencionada fábrica, provocó la huelga que se solucionó mediante algunas concesiones de los patrones.

Se produjeron otras huelgas en Guadalajara, Sinaloa, Puebla y en la Ciudad de México, donde se repitieron con frecuencia; de manera que a pesar de que subsistía la prohibición de la huelga en el Código Penal de 1871, en la realidad hubo una cierta tolerancia para las huelgas en los comienzos y durante el apogeo del régimen porfirista.

Sin embargo, en la propia estructura del régimen, apoyado en el cacicazgo de los hacendados y en las concesiones a las empresas extranjeras llevaba la germinación de su propio deterioro; ya que el progreso que se mostraba en la superficie estaba apoyado en una tremenda injusticia social.

En la obra de Félix F. Palavicini⁸, intitulada "Los Diputados", que constituye una crónica ilustrativa de la XXXVI legislatura, el autor hace una crítica mordaz donde se describe la situación en que vivían los trabajadores "acasillados", en el campo. Este calificativo implicaba que los trabajadores estaban instalados en "casillas" en las haciendas agrícolas con salarios escasos, que todavía se mermaban al tener que adquirir sus alimentos en las tiendas de raya. Pero además, señalaba irónicamente que se convertían en banqueros de los propios trabajadores, ya que los préstamos que les hacían, generaban intereses a su favor en detrimento de las percepciones de los trabajadores; y a su vez estos préstamos mantenían permanentemente

⁷ REMOLINA ROQUEÑI, Felipe, *El Artículo 123*. ED. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. México. 1979. pp. 94 y siguiente.

⁸ Citado por DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*. Tomo II. ED. Porrúa, 1982. pp. 132.

endeudados con sus patronos a los peones acasillados, y no podían escapar del dominio de los patronos porque existía la prisión por deudas.

Es importante hacer notar que este antecedente se refleja en el artículo 110 de la Ley Federal del Trabajo vigente, que limita el monto de los préstamos exigibles por el patrón a los trabajadores a su servicio; así como también la desaparición de la sanción de la "prisión por deudas":

"Artículo 110. - Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los casos y con los requisitos siguientes:

- I. Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipo de salarios, pagos hechos con exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30% del excedente del salario mínimo;
- II. Pago de la renta a que se refiere el artículo 151 que no podrá exceder del 15% del salario;
- III. Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores destinados a la adquisición, construcción, reparación, ampliación o mejoras de casa habitación o al pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Asimismo a aquellos trabajadores que se les haya otorgado un crédito para la adquisición de viviendas ubicadas en conjuntos habitacionales financiados por el Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores se les descontará el 1% del salario a que se refiere el artículo 143 de esta ley, que se destinará a cubrir los gastos que se eroguen por concepto de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional de que se trate. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador;
- IV. Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro, siempre que los trabajadores manifiesten expresa y libremente su conformidad y que no sean mayores del 30% del excedente del salario mínimo;

- V. Pago de pensiones alimenticias a favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente;
- VI. Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos, y
- VII. Pago de abonos para cubrir créditos garantizados por el Fondo a que se refiere el artículo 103 bis de esta ley, destinados a la adquisición de bienes de consumo, o al pago de servicios. Estos descuentos deberán haber sido aceptados libremente por el trabajador y no podrán exceder del 20% del salario."

1.3.3.1. LA HUELGA DE CANANEA

Desgraciadamente la insatisfacción y descontento creciente de la clase trabajadora en contra de la dictadura porfirista y su postura negativa e indiferente ante las necesidades básicas de los trabajadores, se manifestó trágicamente en las huelgas de los mineros en Cananea, en 1906, y de los trabajadores textiles de Río Blanco, en 1907.

En Cananea, como es sabido, los trabajadores mexicanos exigieron que se les diera el mismo trato que a los extranjeros, y que se les ocupara a éstos en una proporción del 25%; que se les garantizase un horario máximo de ocho horas diarias de trabajo y que se humanizara el trato a los trabajadores.

Nos parece pertinente aclarar que actualmente la proporción de la mano de obra extranjera en empresas o establecimientos mexicanos es de un 10% según lo señala el artículo 7 de la L.F.T.

"Artículo 7. - En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un 90% de trabajadores mexicanos, por lo menos. En las categorías de técnicos y profesionales, los trabajadores deberán ser mexicanos, salvo que no los haya en una especialidad determinada, en cuyo caso el patrón podrá emplear temporalmente a trabajadores extranjeros, en una proporción que no exceda del 10% de los de la especialidad.

El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate. Los médicos al servicio de las empresas deberán ser mexicanos.

No es aplicable a los directores, administradores y gerentes generales”.

Tales peticiones fueron rechazadas, y se produjo un enfrentamiento entre los dirigentes de la empresa y los trabajadores, reprimiéndose la huelga con metrallas y llegándose a emplear balas expansivas, en tanto que los obreros sólo podían repeler la agresión arrojando piedras.

El resultado fue el asesinato de obreros indefensos, y el encarcelamiento de los dirigentes, con una pena de quince años de prisión en la cárcel de San Juan de Ulúa.

1.3.3.2. LA HUELGA DE RIO BLANCO

Por otra parte, la huelga de Río Blanco tuvo su origen en un reglamento que aprobaron los industriales de Puebla el 20 de noviembre de 1906, en el que en otras cláusulas opresivas se fijaba la jornada de las seis a las veinte horas diariamente, esto es, catorce horas; la entrada al trabajo sería cinco minutos antes de la hora establecida y la cláusula doce autorizaba al administrador para fijar las sanciones por los tejidos defectuosos, independientemente de que fuera culpa del trabajador o del telar, o simplemente de la materia prima utilizada.

La aprobación de este reglamento provocó una huelga de los obreros en fábricas de Puebla con un paro general en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal; teniendo como resultado el despido de los obreros que originaron la huelga para obligarlos a claudicar.

En la región de Orizaba los obreros abandonaron sus labores solidarizándose con los de Puebla, planteándose una lucha generalizada entre los patrones y obreros.

Ante la gravedad de la situación ambas partes decidieron someter el conflicto ocasionado por el paro patronal al Presidente de la República; el día 6 de enero de 1907 los comisionados obreros fueron forzados por las presiones de las autoridades porfiristas a comunicar que el arbitraje había favorecido a los trabajadores. Pero cuando se les dio a conocer advirtieron que era un engaño, ya que el arbitraje del Presidente de la República confirmaba las injusticias de los industriales poblanos, por lo que se negaron los obreros a volver a las fábricas, desafiando el laudo presidencial que les conminaba a reincorporarse al trabajo. Los obreros avanzaban hacia la factoría, suponiendo los patrones que regresaban a sus labores, pero lo hacían únicamente para vigilar que se hiciera efectiva la huelga. Se dirigieron a la tienda de raya de Río Blanco y le prendieron fuego; y posteriormente se fueron a otros pueblos y liberaron a sus compañeros trabajadores que estaban en las cárceles e incendiaron otras tiendas de raya.

Esta actividad provocó una represión sangrienta, matándose a obreros que se encontraban inermes; y posteriormente detuvieron a numerosos obreros huelguistas para ser deportados a Quintana Roo.

Estos acontecimientos demuestran que el derecho de huelga en México no fue producto de una concesión, sino un derecho alcanzado por la lucha social con dramáticos sacrificios para los trabajadores, donde reside su raíz histórica y la razón entrañable de su legitimidad.

1.4. LA CONSTITUCION DE 1917

Antes que nada, debemos hacer la connotación del orgullo que nos da saber que esta es la primer Constitución Político-Social del mundo, en donde quedaron plasmados los derechos que a través de los años fue adquiriendo la clase trabajadora, mediante esfuerzos sobrehumanos y en condiciones muchas veces infrahumanas, esta es una declaración pura y plena de derechos sociales.

Costó tiempo y esfuerzos que la conciencia y el pensamiento universales reconocieran que la Declaración de derechos sociales de 1917 había marcado la ruta del cambio de la historia y las metas del derecho del trabajo. Un auténtico estatuto de la clase trabajadora, cuya manifestación más alta era el tránsito de la huelga, hecho lícito susceptible de producir ciertos efectos jurídicos, a la huelga como un derecho constitucional y legalmente protegido. Un hecho inusitado, nacido de la primera revolución social de la historia, en un momento en que ninguna legislación extranjera mencionaba siquiera la palabra o el concepto de **huelga**.

1.4.1. LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE

No existe ningún otro debate en la historia sobre la esencia de los derechos sociales del trabajo que ensombrezca la justicia plasmada en el torneo oratorio de diciembre de 1916.

El tema a tratar: El derecho de huelga y el debate sobre el artículo quinto de la Carta Magna, en la sesión vespertina del 19 de diciembre de 1916 se presentó el proyecto del artículo 5° por la Comisión de la Asamblea con las observaciones que habían formulado, entre las que se encontraba un párrafo final: "Se establecen el derecho de huelga y a las indemnizaciones

por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales⁹. La comisión no aceptó la propuesta en su dictamen.

Al terminar el debate sobre el artículo quinto, la Asamblea acordó que se formara una comisión, encargada de redactar el proyecto final para la futura Declaración de Derechos Sociales, actuando como presidente el Ingeniero Pastor Rouaix, junto con varios diputados, entre ellos el licenciado Macías, razón por la cual a éste se le dio el nombre de Proyecto Pastor Rouaix-Macías; así, el 13 de enero de 1917 entregó dicha comisión el proyecto en cuya Exposición de Motivos aparece el párrafo siguiente:

"La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no acceden a sus demandas, es cesar en el trabajo colectivamente (huelga), y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia".¹⁰

De esto se derivaron las fracciones XVII y XVIII, la segunda de las cuales se fijó con gran fuerza el objetivo de la huelga:

"Fracción XVII: Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos, las huelgas y los paros.

Fracción XVIII: Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios. En los servicios de interés público será obligatorio para los huelguistas dar aviso con diez días de anticipación al consejo de

⁹ REMOLINA ROQUEÑI. Felipe. op.cit., pp. 144.

¹⁰ ROUAIX. Pastor. *Obra citada*, pp. 94.

conciliación y arbitraje del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo."

1.4.1.1. LOS DEBATES DE ENERO DE 1917 EN LA ASAMBLEA CONSTITUYENTE

Desgraciadamente, los diarios oficiales del congreso son bastante confusos. En ellos se habló de una supuesta suspensión de labores en los establecimientos que producían el parque para el ejército, que fue reprimida violentamente con apoyo en la Ley del 25 de enero de 1862, que culminó con el encarcelamiento de algunos trabajadores y la sentencia de muerte del aparente líder, un obrero Velasco, dictada por un consejo de guerra. El resultado de la discusión, de acuerdo con las explicaciones de Pastor Rouaix fue una adición a la fracción XVIII, que fue aprobada por la asamblea: "Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional"¹¹.

En el diario Oficial de 31 de diciembre de 1938, consecuentemente, en el periodo presidencial del general Cárdenas, se suprimió la adición. Ahí reapareció el espíritu universal de la Declaración de Derechos Sociales: Todas las relaciones de trabajo deben estar protegidas por el Artículo 123.

El derecho de huelga no fue un producto de meditaciones teóricas, ni tuvo su origen en doctrinas más o menos elaboradas. Fue, como todo el derecho del trabajo, una manifestación de la tragedia de los hombres que sufrían la injusticia de los salarios de hambre y que sabían que solamente su acción y la de sus organizaciones sindicales podrían alcanzar condiciones decorosas y humanas para la prestación de los servicios.

¹¹ Citado por REMOLINA ROQUENI, Felipe. *El Artículo 123*. ED. S.T.P.S., México. 1974, pp. 145.

1.4.2. EL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL

La decisión sobre el significado e interpretación de la fracción XVIII del artículo 123 y de las leyes del trabajo, y consecuentemente, respecto de cuales son las razones o motivos que pueden legitimar la acción de los trabajadores y de sus sindicatos para acudir a la huelga, servirá para determinar la amplitud de la libertad sindical en la lucha por realizar los fines supremos del derecho del trabajo, que es la superación constante de las condiciones de vida de los hombres y sus familias.

El derecho del trabajo nació como una reivindicación de la clase social que vivía atormentada y explotada, y su finalidad, desde los primeros años del siglo pasado, fue la redención del trabajador y el atemperamiento de su explotación. Una y otra vez se levantó ese clamor en los campos y en las ciudades, y fue escuchado por los hombres que hicieron la Revolución.

El párrafo introductorio del Artículo 123, después de la reforma de 1929 que federalizó la expedición de la Ley del Trabajo, expresa que "El Congreso de la Unión, sin contravenir las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán entre los obreros..."¹², facultad que antes del año citado compartía con las legislaturas locales, pero que en vista y a pesar de tener las legislaturas locales grandes aciertos fue una razón de peso, para la toma de decisión de que la Ley fuera de carácter federal, la falta de experiencia y quizá de una técnica legislativa adecuada.

1.5. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

Antes de iniciar con la exposición del presente tema y de sus antecedentes, cabe hacer la aclaración que no nos proponemos hacer un análisis minucioso de los proyectos que precedieron a la Ley, ni de la Ley

¹² IDEM

misma, ya que los elementos fundamentales de los proyectos pasaron a la Ley de 1931 y los de ésta a la vigente, claro está, revelaremos algunas cuestiones primordiales.

1.5.1. LOS TRES PROYECTOS DE LEGISLACION FEDERAL

El primero fue preparado en 1928, dentro del período presidencial del General Calles, este proyecto fue sometido a un Convención Obrero-Patronal, que sesionó a partir del 15 de noviembre.

El segundo, realizado en el año de 1929, fue conocido como Proyecto Portes Gil, mas no llegó a discutirse en las Cámaras.

Por último el tercer, conocido como Proyecto de la secretaría de Industria, siendo titular el licenciado Aarón Sáenz, el cual fue redactado y defendido en el Consejo de Ministros por el abogado Eduardo Suárez, cabe hacer mención que la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo es el antecedente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Ahora bien, lo más trascendente de estos tres proyectos lo podemos definir en cinco puntos básicos:

1. Antes que nada, la definición de Huelga, que fue plasmada en el artículo 253 del primer proyecto "Huelga es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores", esta definición se reprodujo en el artículo 322 del Proyecto Portes Gil y en el artículo 259 del Proyecto de la Secretaría de Industria, añadiendo el término *temporal* a la palabra suspensión.
2. Los tres proyectos propusieron la diferencia entre los requisitos de fondo y de forma para la legitimidad de la huelga:

a) En los primeros se señalan las causales de la Huelga, con mejor comprensión en el Proyecto Portes Gil, antecedente directo de la Ley de 1931: - conseguir el equilibrio entre los factores de la producción; - celebración, revisión, modificación y cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo; - huelga por solidaridad.

El segundo requisito de fondo se refería a la exigencia de una mayoría de huelguistas, en la convención de 1928 los empresarios pidieron que fueran las dos terceras partes, comprobadas antes de la suspensión de labores.

b) Los requisitos formales de los primeros dos Proyectos son antecedentes del tercero, los cuales pasaron al articulado de la Ley de 1931: -pliego de peticiones dirigido y entregado al patrono; - señalar un plazo no menor de 6 días y 10 días para servicios públicos para poder suspender las labores; - fijar día y hora para la suspensión de las labores; - dejar que transcurra el plazo fijado para la contestación de las peticiones por partes del patrón; - aviso a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

3. En los tres proyectos, en especial el tercero, elaboraron 3 conceptos básicos del derecho de huelga: existente o inexistente, lícita o ilícita conforme a la fracción XVIII del artículo 123 e imputable o inimputable al patrón.

4. De manera casi unísona se reclama la huelga pacífica, condenándose los actos violentos, quedando sujetos a responsabilidades civiles y penales.

5. Vale la pena recordar el principio de que la huelga sólo suspende la vigencia de las relaciones individuales de trabajo por todo el

tiempo que dure, *sin* terminar ni extinguir los derechos y obligaciones que emanen de ellas.

1.5.2. LA HUELGA EN LA LEY DE 1931

En el mes de mayo de 1931, el Congreso de la Unión se reunió en sesiones extraordinarias para discutir la Iniciativa de Ley del Trabajo enviada por el presidente Pascual Ortiz Rubio. En la sesión de 29 de julio siguiente se puso a discusión el título quinto, artículos 257 a 281. El primero de los preceptos citados contenía la definición de la coalición, el 258 la de la huelga y el siguiente la enumeración de los objetivos que podía proponerse. La única novedad de esta última disposición, de gran trascendencia en la vida nacional, era la adición al artículo relativo de la iniciativa del presidente de una fracción quinta, que nuevamente aceptaba la legitimidad de la huelga por solidaridad: apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en la fracción anterior y que no haya sido declarada ilícita. Se suscitó un debate intrascendente sobre la redacción de esta última fracción, que fue apoyada con una sola variante: apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

1.6. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Las normas sobre los motivos legítimos de huelga son una muestra más de que nuestras leyes laborales han tenido siempre a la vista la idea del derecho del trabajo como un derecho para la clase que aún sufre injusticias.

En el derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas. El

proyecto descansa en esa idea general, misma que se encuentra en la base de la Ley Federal del trabajo de 1931: en consecuencia las disposiciones del proyecto siguen los lineamientos generales de la Ley, de tal manera, que los cambios que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitaron al interpretar las disposiciones de la Ley, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio del derecho, pues, por lo contrario, se le hace surtir todos sus efectos y se le rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento.

1.6.1. ANTECEDENTES DE LA LEY DE 1970

La Comisión Redactora del Proyecto lanzó su mirada hacia el pasado para indagar cuáles fueron los sistemas que tuvieron a la vista los autores de las leyes de los estados, de los proyectos federales y de la Ley de 1931 y encontró que los métodos para la reglamentación de la fracción XVIII del Artículo 123 eran tres: el primero consiste en la reproducción lisa y llana de la norma constitucional y dejar al arbitrio de las juntas de conciliación y arbitraje la decisión de si los huelguistas perseguían el restablecimiento del equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los derechos del trabajo y el capital; el segundo era el señalamiento de las hipótesis en las cuales podían considerarse rotos el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía entre los derechos del trabajo y el capital, lo cual excluiría el arbitrio de las juntas de conciliación y arbitraje y; finalmente el tercero que era una especie de combinación de los dos primeros, se tomaría como base el segundo, pero se agregaría una fracción que permitiera a las juntas considerar otros casos análogos o de la misma importancia.

Concluidos estos análisis, se obtuvieron algunos puntos de vista comunes: ninguno de los sistemas utilizados eran viables para aplicarse en la creación del proyecto de la nueva Ley, razón por la cual la Comisión regresó entonces al sistema de la Ley de 1931: La fracción primera sería una

reproducción fiel de la norma constitucional y en las siguientes se colocarán las hipótesis relacionadas con las convenciones colectivas y algunas otras que se juzgaran convenientes o indispensables.

La Comisión expuso estas ideas en el apartado XXXIX de la exposición de motivos:

El capítulo segundo se ocupa de los objetivos y procedimientos de huelga y se inicia con el artículo 450: el Artículo 123, apartado "A", fracción XVIII de la Constitución, dice que "las huelgas deben tener por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". En la reglamentación de este precepto el Proyecto sigue el sistema de la Ley Federal del Trabajo (de 1931), y apoyándose en las interpretaciones doctrinales y jurisprudenciales, reproduce el mandamiento constitucional, pero señala, en forma ejemplificativa más no limitativa, determinadas hipótesis en las cuales se encuentran rotos el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía entre los derechos del trabajo y del capital¹³.

1.6.2. LA HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Dentro de los cambios que se dieron de la Ley de 1931 a la Ley Federal del Trabajo de 1970, los que tiene relevancia para el tema que estamos presentando son los relacionados con la Huelga. Por lo que a continuación se hará una breve referencia de las mencionadas reformas, las fracciones que se transcribieron a la nueva Ley y las que fueron adicionadas, así como los objetivos firmes o indiscutible de la Huelga.

El artículo 260 de la Ley de 1931 contenía cuatro fracciones: la primera reproducía la fracción XVIII del Artículo 123, la segunda otorgaba el derecho para obtener la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo

de trabajo, la tercera señalaba su revisión al terminar el período de su vigencia, en los términos y casos establecidos en la Ley, finalmente, la fracción cuarta reconocía la huelga por solidaridad.

Los casos previstos en el artículo 450 de la nueva Ley son los siguientes:

1. La celebración del contrato colectivo ordinario, finalidad inmediata a la actividad sindical.
2. La revisión de dicha convención colectiva.
3. La legitimidad de la huelga para obtener la celebración del contrato-ley
4. La revisión del contrato-ley al terminar su período de vigencia
5. Trata del cumplimiento del contrato colectivo ordinario y del contrato-ley, aclarando que la huelga debe limitarse a las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado
6. Se legitima a la huelga para fortalecer el derecho de los trabajadores a la participación de las utilidades de las empresas.
7. Huelga por solidaridad.
8. Se decretó la indiscutibilidad de la huelga para exigir la revisión anual de los salarios en efectivo fijados en las convenciones colectivas.

1.7. LA HUELGA EN LA REFORMA PROCESAL DE 1980

Con motivo de las reformas de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, por medio de las cuales se establece un Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, se reubicaron diversas disposiciones sobre la huelga dentro del mismo, estableciéndose modificaciones importantes en lo que se refiere al período de prehuelga, que analizaremos más adelante.

1.7.1. REFORMAS SUSTANTIVAS O DE FONDO

La primera modificación importante tiene por objeto la salvaguarda de los derechos colectivos y de los sindicatos en particular, que exige la protección efectiva de la titularidad de los contratos colectivos o la administración de los contratos-ley, por lo que si otro sindicato se quiere ostentar con mejores derechos para la titularidad o administración citada, lo tendrá que hacer mediante un procedimiento sumario ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje y no mediante el ejercicio del derecho de huelga. Para eliminar confusiones y vicios posibles, en las reformas de 1980, se obliga a las Juntas a no dar trámite a tales emplazamientos a huelga si ante ellas se encuentran depositados contratos colectivos pertenecientes a otros sindicatos, actual artículo 923 del la L.F.T.

La segunda modificación importante se refiere a evitar las prácticas indebidas que se utilizaban aprovechando la protección de los derechos de los trabajadores frente a acreedores del patrón en período de prehuelga. Aunque se conserva el principio de inembargabilidad sobre los bienes de la empresa, sin embargo se autoriza a practicar diligencias de ejecución o aseguramiento, cuando se trate de garantizar los derechos de uno o varios trabajadores, especialmente relacionados con indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas así como adeudos por falta de pago de las cuotas patronales al IMSS o al INFONAVIT.

1.7.2. REFORMA SECUNDARIAS O DE FORMA

En el artículo 920 ya no se habla de emplazamiento a huelga, sino del pliego de peticiones.

En los artículos 921 y 922, se amplía el plazo de 24 horas a 48 horas para hacer notificación del pliego a la empresa y para que conteste por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Recapitulando, el derecho del trabajo, como se explicó, nació, vivió y vive vinculado íntimamente al pensamiento socialista; y a lo largo de su vida y en el fondo de todos sus matices, yace un doble propósito, producto de su esencia doctrinal: la sociedad capitalista es necesariamente injusta, por que su principio es la explotación de las riquezas naturales y de la fuerza de trabajo, que vive enajenada al capital. De ahí el doble propósito del movimiento obrero, uno inmediato, que es la elevación en el presente de las condiciones de vida de los trabajadores, y otro mediato, que es un mundo más justo, en el que el hombre deje de ser una máquina de trabajo en manos del capital y en el que la economía se ponga al servicio de los valores humanos, a efecto de que cada trabajador pueda realizar plenamente sus aptitudes materiales y espirituales y proyectarse en el reino de la cultura, que es lo auténticamente humano: vivir, no sobrevivir.

En conclusión, cabe señalar que a través de las diferentes etapas, hechos, acontecimientos y circunstancias por las que han tenido que pasar las uniones obreras o sindicatos obreros, tanto en el ámbito político-social como dentro de las propias relaciones laborales, es importante destacar la adquisición del derecho legítimo del movimiento de huelga, el cual trascendió desde ser considerado delito hasta ser reconocido no sólo como derecho, sino como derecho legítimo que puede ejercer cualquier coalición obrera que tenga los requisitos de ley y persiga cualquiera de los objetivos de la misma, defendiendo y sustentando así, aún después de tanto tiempo sus más altos

intereses e ideales, los cuales quedaron plasmados en nuestra Carta Magna, elevando este derecho a garantía constitucional.

CAPITULO II

NATURALEZA, JUSTIFICACIÓN, CONCEPTO Y DEFINICIÓN DE LA HUELGA

2.1. RAZON Y JUSTIFICACION DE LA HUELGA

En la historia de la huelga, existen dos momentos, dos polos opuestos, el primero en la Revolución Francesa con la Ley Le Chapelier, que fue la satanización de la huelga, llevada a cabo por la burguesía triunfante y el segundo, que es su elevación a un derecho constitucionalmente reconocido a los trabajadores en la Declaración de Derechos Sociales de 1917. El siglo XVIII fue el triunfo de la economía sobre los hombres, convertidos en cosas cuyo precio dependía principalmente de la oferta y demanda de trabajo o de la proporción que existe entre el capital y la población. El siglo XX fue la victoria, que ha resultado más teórica que real, de los valores humanos sobre la economía, la negación de la tesis del trabajo-mercancía y la aceptación del principio de los salarios mínimos, remuneradores y justos consignados en nuestra Carta Magna.

2.1.1. EL PENSAMIENTO BURGUES

Tres principios sirvieron de fundamento principal al sistema individualista y liberal en los campos de la economía, de la política y del derecho: la propiedad privada, institución inviolable y sagrada, la existencia de leyes económicas naturales, entre ellas la oferta y la demanda, reguladora de los salarios y de los precios, y la no-intervención del estado o de cualquier otra fuerza u organización que estorbara el uso y disfrute de las propiedades o el libre desenvolvimiento de las fuerzas económicas. Dentro de este orden de ideas, la huelga, considerada como una coalición de personas para impedir el uso y disfrute de las propiedades o estorbar el desarrollo libre de las fuerzas económicas naturales, tenía que ser sancionada como un grave delito.

La economía de cada pueblo ha devenido del más alto interés nacional, porque sirve para la satisfacción de las necesidades de los hombres y para

independizar al país del tutelaje del imperialismo extranjero. Por consiguiente, todos los actos que impidan el progreso de la economía son contrarios al interés nacional.

2.1.2. LA TEORIA OBRERA DE LA HUELGA

El movimiento obrero de los trabajadores del siglo XIX no se adornó con doctrinas, su fuerza estaba en la acción y luchó con la burguesía y su estado mediante su unión y la huelga, afrontó los delitos de coalición, asociación sindical y suspensión colectiva de los trabajos, y obtuvo las primeras victorias en las circunstancias y en las fechas que dieron origen a la era de la Tolerancia.

En los años de 1846 y 1847 se presenció uno de los múltiples grandes debates de la época entre Pierre-Joseph Proudhon y Carlos Marx. El primero publicó "El sistema de las contradicciones económicas o filosofía de la miseria"; y cuando los lectores buscaban una defensa ardiente del trabajo, chocaron con una frase: "toda Indisciplina de los obreros es asimilable al adulterio cometido por la mujer". Marx respondió violentamente con "La Miseria de la Filosofía", un anuncio de la concepción económica de la historia, ensayo en el que defendió conjuntamente la huelga y la asociación obrera, si bien otorgó mayor importancia a la segunda, por que las huelgas, no obstante su importancia, persiguen finalidades instantáneas e inmediatas, en tanto las asociaciones son bases permanentes para la transformación final de la sociedad capitalista.

Un año después del memorable debate, salió a la luz el Manifiesto Comunista, el documento más valioso de la historia político-social de la Edad Contemporánea. Insistiremos en los pasajes del Manifiesto en los que no sólo reconocieron los autores a las huelgas como medios de lucha para mejorar las condiciones de prestación de los servicios, sino que, por encima

de algunos resultados transitorios y ante la visión de la sociedad socialista del futuro, marcaron lo que hemos llamado la finalidad mediata del movimiento obrero.

El proletariado recorre diversas etapas antes de fortificarse y consolidarse. Pero su lucha contra la burguesía data del instante mismo de su existencia... Al principio son obreros aislados, los de una fábrica o los de toda una rama de trabajo, los que se enfrentan en una localidad con el empresario que personalmente los explota... Las colisiones entre obreros y capitalistas van tomando el carácter, cada vez más señalado, de colisiones entre dos clases... Los obreros arrancan uno que otro triunfo, siempre transitorios... El verdadero objetivo de estas luchas no es conseguir un objetivo inmediato, sino ir extendiendo y consolidando la unidad obrera.

Desde la segunda mitad del siglo, el mundo de los trabajadores, sin proponerse una justificación teórica, que no era necesaria, vio en la huelga una situación de hecho, una decisión obrera, el sindicalismo en acción, dos caras de una misma moneda, y una sola finalidad, la superación de las condiciones de existencia del trabajo, en el presente y en el futuro.

2.1.3. LA DECLARACION DE LOS DERECHOS SOCIALES DE 1917

Una revolución triunfante sobre las dictaduras, el feudalismo de los hacendados poseedores de la tierra, que en gran parte habían arrebatado a las poblaciones indígenas, y de la incipiente industria, que había negado la existencia de los valores del trabajo en los conflictos de Cananea y de Río Blanco, no necesitó ni de doctrinas ni de teorías para considerar a la huelga como el guardián y el ariete de los nuevos derechos sociales de los trabajadores, por que la huelga sirve al sindicalismo, ante todo, para conservar los beneficios ya obtenidos, y enseguida, porque su gran misión consiste en promover la unión de los trabajadores para la conquista de

condiciones cada vez mejores de prestación de los servicios, en espera del advenimiento de una sociedad en la que reine la justicia para todos.

La justificación de la huelga está en la voluntad soberana del pueblo, impresa en nuestra Carta Magna de 1917.

En conclusión podemos decir que estamos conscientes de que un debate sobre la huelga entre el capital y el trabajo es un imposible más en una sociedad dividida en clases sociales, por que el primero ha exigido siempre se le deje crecer sin importarle el hombre, mientras el segundo quiere el desarrollo de la economía en beneficio de todos los seres humanos. En tanto el primero sostiene que la fórmula de la justicia consiste en dejarlo actuar para su particular provecho, el segundo ratifica la fórmula suprema de la justicia, que es dar a cada cual lo que necesite para vivir decorosamente en unión de su familia, educar a sus hijos y compartir los valores de la civilización y de la cultura.

Por otra parte, y esta es la justificación de la huelga en el sistema capitalista, el trabajo reclama que las condiciones de prestación de los servicios se fijen conjuntamente por los sindicatos obreros y por los empresarios, de tal suerte que, cuando esa determinación falta, la actividad de la empresa no puede continuar porque nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento precepto que rige el trabajo de cada persona y el de todas.

2.2. MARCO GENERAL SOCIOLOGICO

Todo conflicto obrero patronal tiene dos aspectos: económico y jurídico; en sentido económico es la serie de necesidades no satisfechas por los trabajadores que en un momento determinado se transforma en la última razón de la conducta de éstos que se ven motivados por aquella

insatisfacción y con esto persiguen el restablecimiento del equilibrio entre los factores de la producción, como son capital y trabajo, ésta es el medio más generalizado que emplean los trabajadores para obtener de los patrones mejores prestaciones económicas en sus contratos colectivos; Es un fenómeno que repercute en la sociedad y esto se debe a que muchas veces tiene consecuencias imprevisibles en lo económico, en lo social.

Cuando los trabajadores estallan una huelga, la sociedad se inquieta y observa su evolución donde interviene el gobierno para la solución del conflicto, esto es, no sólo cuando ya se encuentra estallada la huelga, en muchas ocasiones el simple hecho de que la sociedad esté enterada de que cierta empresa o institución tiene un emplazamiento es motivo de preocupación, generándose así el fenómeno de que la huelga no es sólo un problema jurídico, sino que también se convierte en un problema político-social; dadas las características tan importantes de la huelga y dado su procedimiento como más adelante estudiaremos, la intervención del gobierno es fundamental, ya sea de forma conciliatoria, arbitral o en la calificación de la misma. La huelga respaldada por el derecho del trabajo busca en su naturaleza las garantías sociales para el obrero, buscando una posición proteccionista y reivindicadora para éstos, porque los derechos del capital son de naturaleza patrimonial y es necesario un derecho de clase o instrumento de lucha para compensar las desigualdades entre las clases capital y trabajo, mejorando así las condiciones económicas del trabajador. El fundamento social de la huelga es la necesidad de la mayoría obrera, ya que la realidad social es suspender el trabajo en la empresa, que viene a ser una consecuencia para buscar una justicia equitativa en el orden de justicia socioeconómica.

Dentro de nuestro sistema jurídico, la huelga es definida en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo como "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores", y frente a un régimen de desigualdad, se apunta clásicamente, la huelga se justifica como un

Instrumento de autopromoción, inconformidad y defensa contra los abusos del patrón cuando desconozca los derechos de los trabajadores o pretenda romper el equilibrio entre los factores de la producción. En este sentido, se le estudia como una figura jurídica oponible tanto a los patrones como a la minoría no solidaria de los trabajadores, que garantiza el respeto a la vida democrática y a la voluntad mayoritaria de los obreros decididos a suspender las labores. Por lo mismo se ha afirmado, que tanto la Constitución como la L.F.T. dotan a la huelga de un nuevo sentido, elevándola al carácter de derecho positivo. En cuanto abstención colectiva de trabajo, esta figura representa en sí, el medio tradicional de la lucha sindical.¹⁴

Mario de la Cueva¹⁵ define a la huelga como "la suspensión concertada del trabajo, llevada a cabo para imponer y hacer cumplir condiciones de trabajo, que respondan a la idea de la justicia social, como un régimen transitorio, en espera de una transformación de las estructuras políticas, sociales y jurídicas, que pongan la riqueza y la economía al servicio de todos los hombres y de todos los pueblos, para lograr la satisfacción integral de su necesidad".

"Que la huelga sea un hecho, reflexiona Carnelutti¹⁶, puede parecer una vanalidad, tal sin embargo, debe ser el punto de partida. Y no es una desgracia para el investigador, siempre que el punto de partida sea un punto firme". Sobre este particular, De Ferrari¹⁷ considera que "el reconocimiento de la huelga como derecho, fue seguramente un error similar al que se cometió, declarándola delito. Habría bastado, a su juicio 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.

¹⁴ PERSIANI, Mattia. *Derecho Sindical*, ED. Padua. CEDAM, 1986, p.83

¹⁵ DE LA CUEVA, Mario. *Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, 9ª. Edición México. Porrúa, 1984, t II p. 588

¹⁶ Citado por SANTOS AZUELA, Héctor. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*. UNAM, 1989, p. 142

¹⁷ IDEM

De la libertad de huelga, concepto que implica, al decir De Giugni¹⁸, la exclusión de toda suerte de responsabilidad penal, se evoluciona al derecho de huelga y por consecuencia a la exclusión también de cualquier forma de responsabilidad contractual, prevaleciendo el interés a la autotutela del trabajador sobre el derecho al cumplimiento contractual que corresponde al patrón.

En la dogmática patria es corriente la opinión de que la fracción XVII del artículo 123 de la Constitución, logró transformar la huelga de una mera situación jurídica de facto, a un derecho fundamental vaciado y reconocido dentro de la Ley Suprema parangonando a Persiani¹⁹, nuestra ley fundamental no se circunscribe a regular una simple libertad de huelga, en cuanto potestad que se puede confrontar ante el Estado, en el sentido de que no se considera un delito atentatorio de la economía nacional. Se le consagra como un derecho.

Entendida con rigor, la huelga debe aplicarse como una de las diferentes manifestaciones, tal vez la más importante de la vida sindical. Su razón y notabilidad derivan en consecuencia, de la oportunidad y eficacia, que en cada caso revista, para la estrategia y reivindicaciones de las organizaciones sindicales. Con su carga de energía la que obviamente proviene de la fuerza y consistencia de la organización alcanzada, en cada caso, por los trabajadores, con la ley, sin la ley y a pesar de la misma, la huelga se explica como instrumento capital de resistencia frente a situaciones, elementos o incidencias, que injustos son propiciados, por el abuso y la prepotencia de quienes detestan el poder y los recursos.

Tema de profunda discusión en las ciencias económico-políticas, en el mundo jurídico se plantea el problema de su limitación necesaria o de su carácter intocable. Lo cierto es que en México, cuando menos en el ámbito

¹⁸ IDEM

¹⁹ PERSIANI. *Mattia. op. cit.* p. 84

formal, meramente teórico o legal, la huelga no está sujeta a la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Es discrecional para los trabajadores someter la resolución de su conflicto de dicha naturaleza a la acción de la judicatura del trabajo, por lo que se afirma que es "potestativo" el arbitraje en las huelgas.

La titularidad del derecho de huelga corresponde al trabajador en lo particular, si bien se encuentra orientado a la tutela del interés profesional, manifestándose su actuación de manera colectiva. Para Mario de la Cueva²⁰ "los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras".

2.3. LA HUELGA EN LA LEGISLACION MEXICANA

La Constitución consagra en su artículo 123 en la fracción XVII el derecho de huelga al señalar:

"Artículo 123. - Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales registrarán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

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

De igual manera en el artículo 440 de la L.F.T., da la siguiente definición: "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

²⁰ DE LA CUEVA. Mario. op. cit. p.613

Mario De la Cueva señala que el artículo 259 de la Ley de 1931, definía la huelga con una modalidad: "Huelga es la suspensión *legal* y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores"²¹.

Explica que la Comisión Redactora de la Ley de 1970 le dio esta nueva redacción que difiere en dos aspectos:

En primer lugar suprimió la expresión *legal* para evitar que pudiera escudriñarse en los estatutos de los sindicatos alguna argucia legal y con ello declarar la *inexistencia legal de la huelga*.

En segundo lugar se modificó la redacción *suspensión resultado de una coalición*, sustituyéndola por *suspensión llevada a cabo por una coalición*, cambio que tuvo por objeto evitar que antes de la suspensión de las labores se pretendiese exigir se comprobara que la coalición era mayoritaria, o sea el recuento previo; que por otra parte está excluido expresamente en la fracción II del artículo 451 de la Ley vigente, como requisito para la suspensión de los trabajos.

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

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

El anterior artículo hace referencia al artículo 460, el cual actualmente está derogado, por lo que en realidad quiere decir según lo que dice el artículo 929 de la Ley, que en general habla de la solicitud de la declaración de inexistencia de la huelga a la Junta de Conciliación y Arbitraje durante las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo.

²¹ IDEM

Ahora bien, el citado maestro transcribe una definición que considera bastante completa, de los profesores de las Universidades de París y Poitiers, Jean Rivero y Jean Savatier:

"La huelga es la cesación concertada del trabajo, llevada a cabo por los trabajadores, a fin de obligar al empleador, por este medio de presión, a aceptar sus puntos de vista sobre la cuestión objeto de controversia"²².

Agrega Mario De la Cueva que si bien inicialmente la titularidad del derecho de huelga correspondía a la coalición, el artículo 441 de la Ley de 1970 supera aquella etapa, al establecer que para los efectos de la huelga los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes: "Podemos ahora concluir que los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras".

Al respecto, el Lic. Juan B. Climent Beltrán comenta lo siguiente con relación a la Ley Federal del Trabajo:

"En consecuencia, el sindicato de trabajadores, al constituir una coalición permanente para los efectos del ejercicio del derecho de huelga, tiene personalidad jurídica para formular el pliego de peticiones con emplazamiento de huelga, a nombre de sus afiliados que trabajen en la empresa afectada, en los términos del artículo 920 de la Ley vigente, ya que corresponde específicamente a esos trabajadores, y no a los demás miembros del sindicato, ejercer el derecho de huelga contra la empresa, con arreglo a lo dispuesto en la fracción II del artículo 451 de dicha Ley.

Ahora bien, la huelga para obtener la celebración del contrato colectivo o del contrato-ley, exigir su cumplimiento o la revisión integral o salarial de los mismos, como objetos indicados en las fracciones II, III, IV y VII del

²² Citado por DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. pp. 616

artículo 450, supone necesariamente la existencia de un sindicato como sujeto de la acción colectiva de los trabajadores.

Cabe aclarar, que cuando la huelga es planteada por una coalición de trabajadores sin intervenir un sindicato, entonces debe acreditarse la personalidad jurídica con el acta de la asamblea en que se haya votada la huelga, para constatar la existencia de la coalición misma, a que se refiere el artículo 440 de la Ley; toda vez que, si se trata de un sindicato, bastará expedir la certificación de haber quedado registrada la directiva del mismo, expedida por la autoridad competente, para acreditar la personalidad del secretario general, conforme al artículo 692 en relación con el 376...²³.

Hay que advertir que, aparte del Artículo 123 Constitucional y las fracciones que se puedan aplicar a este tema, los siguientes preceptos configuran el derecho de huelga en el marco de la normatividad jurídica mexicana:

“Artículo 442. - La huelga puede abarcar a una o a uno o varios de sus establecimientos”.

Este precepto introduce la modalidad de que la huelga puede abarcar a una empresa determinada, o sólo a uno o varios de sus establecimientos, sin afectar en estos casos a las actividades del resto de la empresa.

“Artículo 443. - La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo”.

El primer artículo citado establece la innovación con relación a la ley de 1931, de que la huelga puede abarcar a uno o varios establecimientos de la empresa.

²³ Citado por DE LA CUEVA, Mario, Op. Cit. pp. 616

Y el concepto de establecimiento lo define el artículo 16 del propio ordenamiento:

“Artículo 16. - Para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.

En tal virtud, la huelga puede afectar a la totalidad de la empresa, o a uno o varios de sus establecimientos.

Ahora bien, Mario De la Cueva consideró que en cualquiera de estos casos el sindicato sería uno solo, y la aplicación de las normas se adelantó a sus previsiones, en virtud de que el contrato colectivo, en los términos del artículo 386 de la L.F.T. establece que puede celebrarse por uno o varios sindicatos de trabajadores, en una o más empresas o establecimientos.

En consecuencia, pueden emplazar a huelga distintos sindicatos que sean titulares del contrato colectivo en una empresa o establecimiento de la misma, independientemente, para la obtención de algunos de los objetivos previstos en el artículo 450 de la L.F.T., artículo que más adelante analizaremos a fondo.

En cuanto al artículo 443, de la L.F.T. tiene la importante significación de que el derecho de presión ejercido mediante la huelga, debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo, por lo que si se extralimita queda fuera del ámbito de licitud de la huelga, para convertirse en una huelga ilícita.

Debemos subrayar que el artículo 4º de la L.F.T. en su fracción II, establece la característica de la huelga en México, como una suspensión total de las labores, jurídicamente protegida:

"Artículo 4. - No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

II.- Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes y en los siguientes:

- a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de sustituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468. Como nota aclaratoria, debe entenderse que se refiere al artículo 936 actual.
- b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando".

A su vez el artículo 447 la L.F.T. dispone que "la huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure"; lo que implica la protección de los derechos de los trabajadores en el procedimiento de huelga. Y el artículo 449 del mismo ordenamiento establece las garantías para el ejercicio del derecho de huelga: "La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo".

Hacemos notar que el artículo 448 de la ley laboral vigente contiene una disposición que modifica el régimen jurídico de la Ley de 1931, según el cual, la huelga no interrumpía la tramitación de los conflictos de carácter económico, que seguían un procedimiento independientemente de la misma.

"Artículo 448. - El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI".

Este precepto, lo introdujo la Comisión Redactora de la ley de 1970, explicando que su finalidad consistía en impedir que los patrones se anticipasen a las fechas de revisión de los contratos colectivos respectivos, planteando un conflicto colectivo de naturaleza económica, cuya resolución prejuzgaba y se interfería con el procedimiento de huelga; quedando exceptuado de la aplicación de dicho precepto el emplazamiento a huelga por solidaridad. Los conflictos colectivos de naturaleza económica lo pueden entablar tanto trabajadores como patrones y se debe agregar el comentario que señala que se hace nulo el procedimiento del conflicto de naturaleza económica ya que al plantearlo la empresa el sindicato emplazante a huelga no se suspende.

Cabe hacer la aclaración que este artículo se encuentra por duplicado en la ley, esto es, el texto íntegro del artículo está repetido en el artículo 902 de la misma ley, por simple cuestión de estilo sería benéfico que se eliminara esta reproducción, ya que no tiene ningún caso tener los dos artículos en la ley, habrá que eliminar uno.

2.4. CONCEPTOS SIMPLES DEL DERECHO DE HUELGA

Acerca de esta cuestión anexaremos algunas definiciones no legales en referencia a este concepto, según el diccionario enciclopédico Océano, la huelga es la cesación voluntaria en el trabajo de los obreros de una empresa, ramo, región, etc., con el fin de conseguir concesiones económicas, políticas o sindicales. En esta misma definición agrega ciertos tipos de huelga: a)

huelga de brazos caídos, que es la que se practica en el puesto habitual del trabajo. b) huelga de celo, aquella en la que los trabajadores cumplen estricta y únicamente la reglamentación laboral y, c) huelga general, que es la que se plantea simultáneamente en todos los oficios de una o varias localidades.

Otra definición la podemos tomar de la enciclopedia básica Bruguera, la cual señala que la huelga es el cese colectivo en el trabajo de los obreros y empleados, como manifestación de protesta o disconformidad.

También tenemos algunas definiciones referentes, exclusivamente, al derecho francés, respecto del cual diremos, que los maestros de aquella nación, en nombre de una tradición terminológica, continúan empleando la locución interés profesional, ahí donde nosotros preferimos los términos interés o derechos del trabajo o de los trabajadores. Los maestros Gerard Lyon-Caen y Jean Pelissier recopilaron las definiciones que creen derivan de las sentencias jurisprudenciales:

- a) La huelga es una modalidad en la defensa de los intereses profesionales.
- b) La huelga es la cesación concertada del trabajo para apoyar reivindicaciones previamente determinadas, a las que el empresario rehusa dar satisfacción.
- c) La huelga es la interrupción del trabajo para apoyar reivindicaciones profesionales.
- d) La huelga es la suspensión del trabajo a efecto de obtener el mejoramiento de los trabajadores.

Los profesores de las Universidades de París y Poitiers, Jean Rivero y Jean Savatier ofrecen una definición bastante completa:

La huelga es la cesación concertada del trabajo, llevada a cabo por los trabajadores, a fin de obligar al empleador, por este medio de presión, a aceptar sus puntos de vista sobre la cuestión objeto de la controversia.

Después de analizar todas estas definiciones, no creemos posible acuñar una definición que convenza a todos, por lo que propondremos una que comprenda los elementos fundamentales del concepto de la huelga, las ideas generales de este trabajo y nuestra manera de concebir las finalidades de la Institución.

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

2.4.1. LAS HUELGAS ATÍPICAS

Algunos tratadistas mencionan las llamadas formas atípicas de huelga, en virtud de que no tienen un carácter reivindicativo en materia laboral, para obtener mejores condiciones de trabajo, sino que se proponen fines más amplios o distintos, para alterar el funcionamiento de la empresa. Así, Manuel Carlos Palomeque López,²⁴ catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Salamanca, en su libro *Derecho Sindical Español*, señala diferentes clases de huelga.

²⁴ PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos. *Derecho Sindical Español*. Editorial Tecnos, 3ª. Edición. Madrid, 1990. pp. 198.

Por razón de las causas o motivación de la huelga, distingue entre huelga laboral y huelga extra laboral o política. En cuanto al comportamiento huelguístico, junto a la manifestación típica de la huelga consistente en la suspensión de labores, apunta las huelgas *atípicas* siguientes:

1. **HUELGA TURNANTE O ROTATORIA.-** La que en lugar de procurar la suspensión general de las labores, las suspende en forma sucesiva en las distintas unidades de la empresa para afectar la coordinación de la producción.
2. **HUELGA INTERMITENTE.-** La que se realiza a intervalos de tiempo en un sector determinado de la empresa.
3. **HUELGA DE CELO.-** En la que se exagera la meticulosa observancia del reglamento, para producir un efecto perturbador en la prestación de los servicios.
4. **HUELGA DE TRABAJO LENTO.-** Para disminuir el ritmo de la producción, lo que es propiamente un sabotaje.
5. **HUELGA DE BRAZOS CAIDOS.-** Permaneciendo inactivos los trabajadores en sus puestos de trabajo.
6. **HUELGA CON OCUPACION DE LUGARES DE TRABAJO.-** Lo que implica una suplantación del patrón como titular de los bienes de la empresa.

2.4.1.1. NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DE HUELGA

No como antecedente, pero sí como base para un análisis más detallado, la regularización de la Huelga en España, expresa que el sistema de huelga-derecho se encuentra establecido a partir de la Constitución Española de 1978, que en el artículo 28.2 dispone:

"Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La Ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad".

Una interesante cuestión ha sido planteada por Tomás Sala Franco e Ignacio Albiol Montesinos²⁵, catedráticos de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia, en su obra *Derecho Sindical*, acerca de la formación de "piquetes" para darle eficacia a la huelga, que suelen criticarse invocando la libertad de trabajo de los no huelguistas.

Mencionan estos autores que el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) ha declarado repetidamente:

"Los piquetes actúan conforme a la ley, no deben ser objeto de interferencia por parte de las autoridades públicas, considerando legítima una disposición legal que prohíba a los piquetes de huelga perturbar el orden pública y amenazar a los trabajadores que continúen trabajando".

Se refieren también a la situación de los trabajadores no huelguistas, en cuanto al interés de los mismos de que se respete su libertad de trabajo, ya que según el Tribunal constitucional "la huelga no es un deber sino un derecho". Al respecto, citan el artículo 6.4 del Decreto-Ley de Relaciones de

²⁵ SALA FRANCO, Tomás y ALBIOL-MONTESINOS, Ignacio, *Derecho Sindical*. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 1989, pp. 261.

Trabajo del 4 de marzo de 1977, el cual establece que se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quisieren sumarse a la huelga.

Estimamos, en conclusión, que en el sistema jurídico mexicano, aceptar la libertad de trabajo de los trabajadores no huelguistas para seguir laborando, quebrantaría el derecho de presión legal inherente a la huelga que reside en la suspensión de las labores, puesto que si éstos continúan desempeñando su trabajo se convertiría en una huelga parcial, lo que es un contrasentido, por que la huelga se debilitaría.

Por otra parte se ha controvertido el concepto de derecho de huelga, por Russomano, basándose en que la huelga pasó a ser considerada "no un conflicto de trabajo, sino un instrumento de solución compulsiva del conflicto"²⁶. Expresa su renuencia a aceptar en términos jurídicos el concepto de derecho de huelga, al decir:

"La huelga sólo se justifica como resultado de la insuficiencia del orden jurídico; su extensión y su legitimidad crecen en proporción directa con el defectuoso mecanismo judicial del Estado en cuanto a la posibilidad de dar solución procesal adecuada al conflicto colectivo de trabajo"²⁷.

Con ello viene a coincidir con el tratadista Niceto Alcalá Zamora y Castillo²⁸, quien sostiene que como la huelga no da una solución jurisdiccional al conflicto, se trata de un derecho de autodefensa.

En tal sentido, el ideólogo del laborismo inglés, Harold J. Lasky, expresó como razón justificativa de la huelga, que si el Estado no está en posibilidad de disciplinar las fuerzas económicas, debe dejar en libertad a los

²⁶ RUSSOMANO MOZART. Victor. *Principios Generales de Derecho Sindical*. Ed. Trillas. México. 1983. pp. 299 y siguientes

²⁷ IDEM

²⁸ ALCALA ZAMORA Y CASTILLO. Niceto. *Proceso, autocomposición y autodefensa*. Imprenta Universitaria. México. 1947. pp. 172

trabajadores para que procuren obtener el equilibrio en las relaciones de producción.

Ahora bien, creemos que el derecho de huelga debe contemplarse no en el marco contractualista del derecho civil, sino como la irrupción de un nuevo fenómeno jurídico, que consiste en la influencia de las organizaciones obreras, es bien sabido que antes de que existiera el Derecho del Trabajo todos los asuntos existentes entre trabajadores y patrones eran ventilados en el campo civil, inclusive en la era de la tolerancia, afortunadamente, los trabajadores, poco a poco fueron adquiriendo fuerza y gracias al sacrificio de ellos mismos lograron obtener no sólo la facultad de estallar un movimiento de huelga, sino la creación de una nueva rama del derecho: El Derecho del Trabajo.

Eugenio Pérez Botija, hizo la penetrante observación de que, junto a las garantías jurídicas para el cumplimiento de los derechos de trabajo, mediante la acción de los propios trabajadores ante las autoridades administrativas, aparecen las garantías políticas (que creemos podrán calificarse de garantías sociales), entre las que se destaca el derecho de presión sindical. "El factor sindical crea, pues, junto al concepto de acción y de sanción, el concepto de presión"²⁹.

Por ello, hay que admitir el carácter de la huelga como derecho, puesto que tiene un rango constitucional en numerosos países. Si bien, se trata de un derecho *sui generis*, un derecho de presión legal, que no puede considerarse simplemente un derecho de autodefensa, puesto que está enmarcado y regulado en el orden jurídico.

Es significativo al respecto, que el contrato colectivo de trabajo en México, consiste frecuentemente en un contrato colectivo impuesto, al tenor del artículo 387 de la Ley Federal del trabajo, que dice:

²⁹ PEREZ BOTIJA, Eugenio. *Derecho del Trabajo*. Editorial Tecnos, S.A. 6ª. Edición. Madrid. 1960. pp. 14

"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".

Sin embargo, es indudable que ese contrato presionado, surgido de la negociación directa entre la empresa y sus trabajadores, constituye el ordenamiento jurídico que rige las relaciones de trabajo, del cual derivan derechos y obligaciones laborales para las partes vinculadas al mismo.

2.4.2. DEFINICION JURIDICA DE LA HUELGA

La definición jurídica o legal de la huelga se encuentra plasmada en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo que a la letra dice: Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

Brevemente cabe la pena señalar que este artículo establece que la titularidad del derecho de huelga corresponde a los trabajadores constituidos en coalición, para este efecto, los sindicatos son coaliciones permanentes. De esto se desprende que la coalición se institucionaliza en el sindicato para el ejercicio del derecho de huelga, quedando superadas las coaliciones como núcleos embrionarios del movimiento obrero, con esto podemos concluir que los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, no como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras.

Cabe aclarar, que cuando la huelga es planteada por una coalición de trabajadores sin intervenir un sindicato, entonces debe acreditarse la personalidad jurídica con el acta de la asamblea en que se haya votado la huelga, para constatar la existencia de la coalición misma, a la que se refiere el presente artículo, toda vez que, si se tratara de un sindicato, bastará

exhibir la certificación de haber quedado registrada la directiva del mismo, expedida por la autoridad competente.

2.4.2.1. DIFERENCIAS ENTRE LA DEFINICION LEGAL Y LA DOCTRINAL

Las instituciones jurídicas consienten, por regla general, una doble definición, legal y doctrinal.

a) La definición legal.- La definición original de la Ley Federal del Trabajo de 1931 era: Huelga es la suspensión del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, pero en las reformas del 11 de abril de 1941 se le agregaron dos palabras:

Artículo 259 de la Ley de 1931.- Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores.

En el actual artículo 440 de la Ley de 1970, la definición es: Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, como ya tuvimos oportunidad de mencionar previamente.

Las definiciones difieren en dos aspectos: primeramente, lo que es también la cuestión fundamental, porque la comisión, según ya lo explicamos, suprimió el agregado de 1941, que permitió a las autoridades del trabajo escudriñar en los estatutos de los sindicatos y aún en el derecho civil, a efecto de descubrir alguna argucia legal y declarar la inexistencia legal de la huelga y, en segundo lugar, se modificó la redacción, suspensión resultado de una coalición, por suspensión llevada a cabo por una coalición, cambio que tuvo por objeto poner fin a la pretensión de que antes de la suspensión de las labores se comprobara que la coalición sea mayoría.

b) La definición doctrinal.- Las leyes nacionales contemplaron la huelga como un hecho, la suspensión del trabajo, y desde este punto de vista sus definiciones son correctas, pero les falta la referencia al espíritu vivificador, o si se prefiere, a la finalidad del movimiento, superación de las condiciones de vida, que es el motor que impulsa a los trabajadores.

2.4.3. OBJETO DE LA HUELGA

"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 del trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado;

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

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

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

En relación con el objeto de la huelga que, como podemos observar, se encuentra plasmado en 7 fracciones del propio artículo 450 de la L.F.T. haremos una breve referencia, tratando de dejar así en claro, según nuestra perspectiva, la razón por la cual existen los mismos.

En torno a la interpretación de los objetos de la huelga, se plantean dos importantes cuestiones: la primera que consiste en determinar si el señalado en la fracción I del comentado artículo, opera como objetivo genérico que tiene que estar ligado a alguno de los objetos específicos, indicados en las demás fracciones de dicho artículo, o bien, si se trata de un objetivo autónomo que opera independientemente de los demás. La segunda cuestión reside en si los objetos señalados tienen carácter enunciativo o limitativo.

Mario de la Cueva³⁰ estima que la fracción I del presente artículo es una reproducción de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, quedando al arbitrio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje la decisión en cada caso que se les presenta para determinar si existe o no desequilibrio entre los factores de la producción, mientras que las siguientes fracciones serían objetos indiscutibles de huelga, quedando fuera del arbitrio de las Juntas la determinación de si existe o no esa situación, dando como resultado que los trabajadores no tendrían que preocuparse por la legitimidad del derecho de huelga sino sólo por cumplir con las formalidades legales para su ejercicio. Agrega, de igual manera, que la enumeración de los objetos de huelga es meramente enunciativa, no limitativa, ya que por una parte el poder legislativo podría en cualquier momento aumentar la lista, cosa que ya ha ocurrido y, la Junta de Conciliación y Arbitraje podría asimismo incluir en la fracción I las cuestiones no previstas y las que surgieran en el futuro.

Con relación a esto, no estamos del todo de acuerdo, ya que en virtud de que el equilibrio entre los factores de la producción se establece mediante la celebración de los contratos colectivos o contratos-ley o la revisión de los mismos, por lo que el emplazamiento a huelga para incrementar los salarios u otras prestaciones, implica la pretensión de modificar el contrato colectivo durante su vigencia, que equivale a una revisión anticipada del mismo, lo

³⁰ DE LA CUEVA. Mario. Op. Cit. pp. 627 y siguiente.

que es atentatorio a la seguridad jurídica y a la estabilidad de las relaciones obrero patronales.

Por cuanto a obtener la celebración del contrato colectivo o del contrato-ley a que se refieren las fracciones II y III respectivamente, debe tenerse en cuenta que conforme al artículo 923, introducido en las reformas procesales de 1980, no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante ya existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. Esta reforma incorporó una práctica ya establecida desde hace muchos años en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pero había ocasiones en que no se observaba y actualmente se impone la obligación al Presidente de la Junta de ordenar la certificación correspondiente a la existencia del contrato colectivo anterior, lo que le da seguridad jurídica al procedimiento, para evitar el estallamiento de una huelga que tendría que declararse inexistente por la imposibilidad de satisfacer el requisito del objeto, conforme a lo establecido en el artículo 451, fracción I de la misma ley, ya que el patrón estaría impedido jurídicamente para celebrar un contrato colectivo al encontrarse vinculado con uno anterior.

Respecto a la fracción IV, referente al emplazamiento por violaciones al contrato colectivo o al contrato-ley, estimamos que se requieren dos presupuestos: el primero, que el sindicato emplazante sea titular del contrato colectivo o administrador del contrato-ley respectivamente, pues de otro modo carece de legitimación, según lo dispone en forma expresa el artículo 923; el segundo, consiste en que no basta con enunciar las violaciones para que se satisfaga el requisito del objeto, sino que tales violaciones deben configurar el objeto. En este sentido, hay que tener en cuenta:

- a) Las violaciones deben tener carácter colectivo, entendiéndose que afectarán a la comunidad obrera;

- b) Deben precisarse y aclararse las mismas, pues si se presentan en forma abstracta o genérica no se configuran;
- c) Junto a las violaciones enunciadas debe expresarse la forma en que habrán de ser reparadas por el patrón, pues de otro modo se le deja en estado de indefensión;
- d) Las violaciones serán de tal naturaleza que afecten el equilibrio entre los factores de la producción, pues si son notoriamente insignificantes no podrían constituir objeto de huelga.

Acerca del objeto indicado en la fracción V, referente al reparto de utilidades, se trata de un objeto específico de huelga y por lo tanto no necesita referirse a la fracción I. Ahora bien, Mario de la Cueva opina que el objeto no consiste en el quantum o porcentaje de las utilidades repartibles a los trabajadores, cuya fijación corresponde a la Comisión Nacional, sino en el incumplimiento de las disposiciones legales, como la obligación patronal de entregar a los trabajadores copia de la declaración anual que se presenta a la Secretaría de Hacienda. Sin embargo, estimamos que no puede considerarse como objeto de huelga el simple enunciado de incumplimiento de las disposiciones legales, sino que deben de precisarse las disposiciones violadas y los hechos en que se hacen consistir las mismas, para que el patrón esté en posibilidad de satisfacer las reclamaciones planteadas.

La fracción referente a la huelga por solidaridad tuvo una gran significación en los orígenes de la huelga, que requería de amplios movimientos sociales cuando las huelgas aisladas carecían de suficiente consistencia para enfrentarse a las empresas que hacían también causa común. Actualmente son muy raros esos movimientos de huelga, por no decir que inexistentes, pero cabe señalar algunas de sus características señaladas por Mario de la Cueva:

- a) Los trabajadores solidarios no persiguen un fin propio, sino, según se desprende de la definición que antecede en la fracción, apoyar uno ajeno, quiere decir, no se busca resolver un conflicto en el que se es uno de los actores, sino testimoniar simpatía y solidaridad hacia otro grupo de trabajadores y presionar, por la generalización del conflicto, una pronta y favorable solución;
- b) La huelga por solidaridad presupone la existencia de otra huelga, por consiguiente, estamos ante una huelga principal y una subsidiaria;
- c) Su finalidad debe ser pura, por lo tanto, los trabajadores de una empresa no podrían emplazar a su patrono por revisión o incumplimiento del contrato colectivo y apoyar a la vez a los trabajadores de otra empresa.

Añade que los trabajadores huelguistas solidarios están obligados a respetar los requisitos impuestos por la Ley a todas las huelgas y que la terminación de la huelga principal o su declaración de ilicitud, pone fin automáticamente a la subsidiaria y en sentido contrario, la declaración de inexistencia de ésta o de su ilicitud o levantamiento por arreglo con el patrono, no afecta a la primera.

No sólo la declaración de ilicitud sino también la de inexistencia pone fin a la huelga subsidiaria, por que sería incongruente y contrario al orden jurídico, apoyar una huelga que carece de existencia legal ya que se convertiría en paro ilegal, de igual manera cabe señalar que el sindicato que emplaza por solidaridad no puede ser el que emplazó en la huelga principal, de serlo sería impropio, ya que sería un autoapoyo, tanto en sentido gramatical como jurídico.

Por último cabe hacer mención que la huelga por solidaridad es un derecho que en la actualidad ya no se aplica y que en nuestro muy particular punto de vista debería de desaparecer, ya que, desafortunadamente, el país no está para soportar este tipo de paros que afectan la productividad y las relaciones laborales que existen entre los trabajadores solidarios y su patrón.

2.5. LA HUELGA COMO DERECHO

La tercera fase de la huelga en México reside en la consagración como un derecho establecido en el Artículo 123 de la Constitución de 1917; donde por primera vez en el mundo, anticipándose a la Constitución Socialista de Weimar de 1919, se plasman los derechos sociales de sindicación y de huelga, definidos en las fracciones XVI, XVII y XVIII:

"Artículo 123 Apartado "A"...

XVI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

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

XVIII. Las huelgas serán entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno".

Como es sabido, en el Constituyente de 1917 se planteó inicialmente la discusión sobre el artículo 5º relativo a la libertad de trabajo; pero ante la presión del grupo de diputados más avanzados, que no eran juristas sino

luchadores sociales, se convirtió la discusión del artículo 5° en la del artículo 123, que significaba un Código de los Derechos Básicos de los trabajadores.

Juristas del sector conservador como Lizardi, se opusieron, pues lo consideraban una herejía jurídica, al establecer las garantías sobre las condiciones del trabajo en una Constitución, lo que calificaban como ponerle a un Santocristo dos pistolas.

A esto replicaron los diputados del ala progresista, como Heriberto Jara y Héctor Victoria diciendo que no iban a hacer una Constitución que fuera como querían los científicos de la época: "un traje de luces para el pueblo mexicano", como las estrellas que brillan a lo lejos. Tenía que ser una Constitución en la que, aunque se rompa con los moldes tradicionales, se consagren los derechos sociales para el pueblo trabajador, resolver el problema de su jornada, de su salario, de la participación en las utilidades, protección a las utilidades, protección a las mujeres y menores, y fundamentalmente, los grandes derechos colectivos: el de asociación, el de coalición, el de libertad de sindicación y el derecho de huelga, cabe hacer notar que el Contrato Colectivo, donde convergen estos derechos, no estaba en las normas constitucionales del Artículo 123, pues llegó a establecerse en la Ley Federal del Trabajo de 1931, como una consecuencia de aquellos.

Néstor de Buen describe en un ensayo sobre el Artículo 123, las características de los diputados que intervinieron en la formulación del Artículo 123:

"A Querétaro llegaron los mismos hombres, maduros, convencidos. Y en combinación prodigiosa de la formación jurídica de un José Natividad Macías y un Fernando Lizardi, la gracia y la sensibilidad de los obreros que eran Von Versen y Victoria, y la profunda formación social de Cándido

Aguilar, Heriberto Jara y Francisco J. Mújica, fue surgiendo el prodigio del Artículo 123³¹.

Paradójicamente, uno de los hombres de confianza de Venustiano Carranza, que formaba parte del ala conservadora del Constituyente, José Natividad Macías, a quien por su tendencia moderada lo llamaban "Monseñor", fue quien redactó principalmente el texto del artículo 123 Constitucional, que se convirtió en un Código de los derechos obreros y sociales.

En un breve resumen, la supresión de los delitos de coalición, asociación y huelga hizo de ésta última una situación de hecho, no sancionable penalmente pero sin ninguna protección legal: en la era de la Tolerancia era demasiado grande el derecho civil y estaba tan firmemente asentado el régimen individualista y liberal, que a nadie se le ocurrió que los huelguistas pudieran tener algún derecho o defensa en los casos de suspensión de sus labores. De ahí que la doctrina y los tribunales aplicaran estrictamente los principios del Código Napoleónico: la huelga producía el incumplimiento de las obligaciones contraídas legítima y libremente, lo que era causa suficiente para la rescisión de las relaciones de trabajo, lo cual, a su vez daba nacimiento a la consecuente responsabilidad civil. Por otra parte si los trabajadores no huelguistas, aunque fuesen una pequeña minoría, se presentaban a continuar sus labores, nadie podía impedirlo, más aún, la fuerza pública estaba lista para entrar en acción y protegerlos. Finalmente, el empresario podía contratar nuevos trabajadores y solicita la ayuda de la policía para proteger su derecho y el de su personal. No obstante, las huelgas devinieron un platillo diario: debió de ser magnífico contemplar la solidaridad de la clase trabajadora, una fuerza social y moral que paralizaba a los trabajadores no huelguistas e impedía a los obreros libres actuar como esquirolas.

³¹ REMOLINA ROQUEÑI, Felipe. Op. Cit., pp. 185.

La elevación de la huelga por la fracción XVII del artículo 123 a un derecho de la clase trabajadora, garantizado y protegido en la Declaración de los Derechos Sociales de 1917, no fue el resultado de un debate, por que la clase trabajadora no discutió con los empresarios, ni siquiera con el estado, si la huelga debía de ser elevada o no a la categoría de un acto jurídico, simplemente impuso la elevación como una verdad no sujeta a discusión.

En el mes de febrero de 1917 se consolidó la naturaleza jurídico-constitucional de la trilogía del derecho colectivo del trabajo: sindicato, convención colectiva y huelga.

A partir de la declaración de derechos, la huelga ha sufrido una transformación radical: la mayoría de los trabajadores puede suspender las actividades de la empresa o establecimiento, en la inteligencia de que el patrón y la minoría disidente están obligados a respetar la decisión.

En este orden de ideas, el artículo 449 ratifica con la mayor fuerza la tesis que expusimos: La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que necesiten para suspender el trabajo.

2.6. LA HUELGA COMO ACTO JURIDICO

En la Era de la Tolerancia, la huelga era un hecho jurídico: En la Constitución de Querétaro, en las Constituciones de la segunda posguerra de Francia y de Italia, y en la de España de 1978, la huelga devino un acto jurídico, por lo que necesitamos establecer la diferencia entre los conceptos.

La doctrina y la jurisprudencia aceptan uniformemente que la locución hecho jurídico, que quiere decir todos aquellos hechos de la naturaleza o del

hombre a los que la ley atribuye efectos jurídicos, posee dos significaciones, una general y otra específica, de tal suerte que la primera, para decirlo así, es un género que comprende dos especies, el hecho jurídico en sentido específico y el acto jurídico:

- a) El primero es un acontecimiento de la naturaleza o una acción humana, a los que la ley atribuya efectos jurídicos, independientes, en el segundo aspecto, del querer de la persona a la que es imputable el acto. Lo que en última instancia caracteriza al hecho jurídico humano, consiste en que su autor puede no perseguir ninguna finalidad, o bien, que se proponga alcanzar determinados fines y que la ley, en el primer supuesto atribuye al hecho ciertos efectos no previstos ni queridos, en tanto en el segundo ocurrirá que los efectos que se produzcan serán contrarios a los que se tuvieron a la vista.
- b) El acto jurídico, siguiendo las indicaciones del insigne maestro don Manuel Borja Soriano, es una manifestación exterior de voluntad, que se propone crear, transmitir, modificar o extinguir un derecho o una obligación, y que produce el efecto deseado por que el derecho vigente lo sanciona.

Según esta definición, el acto jurídico se compone de los elementos siguientes: a) El primero es la manifestación exterior de la voluntad; b) El propósito de crear, transmitir, modificar o extinguir un derecho o una obligación, o sea, producir un efecto de derecho; c) El propósito de la voluntad debe estar reconocido por el orden jurídico como una finalidad lícita, de donde resulta que un querer ilícito no puede generar un acto jurídico.

Apoyados en los conceptos que anteceden, podemos entender la naturaleza de la huelga en sus etapas de hecho y acto jurídico: a) Antes de nuestra Declaración de Derechos Sociales de 1917, ya en la Era de la Tolerancia, la huelga satisfacía plenamente los elementos del hecho jurídico: era un hecho, la suspensión del trabajo, teóricamente fundado en la idea del derecho natural a no trabajar, por consiguiente, un hecho no sancionado por el derecho penal. Pero la suspensión de los trabajos no implicaba la facultad jurídica de paralizar las actividades de la empresa, ni aún en la hipótesis, bastante remota, de que la totalidad de los trabajadores suspendieron sus labores, porque el empresario, ante el incumplimiento de la obligación legítima de prestar el trabajo, podía declarar terminadas las relaciones de todos los huelguistas, contratar personal nuevo, y, en caso necesario, solicitar el apoyo de la fuerza pública. Con otras palabras, la suspensión de los trabajos producía efectos jurídicos contrarios al querer de los huelguistas. b) A partir de la segunda década de nuestro siglo, la huelga tipificó plenamente los caracteres del acto jurídico: una manifestación exterior de voluntad, consumada en la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo con el propósito de obligar al empresario a satisfacer la demanda de mejores condiciones de prestación de los servicios. Por otra parte, que es donde encontramos la esencia del acto jurídico, el propósito y la suspensión de las actividades de la empresa, están legitimados y protegidos por el derecho.

2.7. LA NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO

Todas las instituciones del derecho del trabajo comparten una misma naturaleza y persiguen una finalidad suprema común. Existen, sin embargo, algunos caracteres propios, que son, sin duda, la aplicación de los principios generales a los diversos aspectos del estatuto laboral, que es indispensable conocer.

2.7.1. LA HUELGA, PROCEDIMIENTO PARA LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS

Es indispensable hacer mención que la huelga es un derecho adjetivo o instrumental, en el sentido de que es un procedimiento o instrumento para imponer una solución sustantiva, sin embargo, en la Exposición de motivos del Proyecto de la Secretaría de Industria, en su párrafo VII se fijó en unos precisos renglones la condición de la huelga como un procedimiento para forzar la solución de los conflictos colectivos:

"En los países que encomiendan a las clases mismas y no a órganos del estado la solución de los conflictos colectivos, la huelga y el paro son el recurso a que apelan respectivamente trabajadores y patrones para obtener satisfacción a sus demandas"³².

Las viejas leyes de las entidades federativas y las de 1931 y 1970, descansan en las ideas expuestas, pues todas ellas regulan la huelga como un procedimiento destinado a la obtención de determinados objetivos: el artículo 450 expresa que la huelga deberá tener por objeto, palabras a las que siguen las diversas fracciones que legitiman la huelga y obligan a las autoridades a proteger su ejercicio.

2.7.2. LA HUELGA, DERECHO INDIVIDUAL Y COLECTIVO

Desde el inicio del presente trabajo sostuvimos que el derecho colectivo del trabajo es, al mismo tiempo, derecho de los trabajadores y de sus grupos sindicales. Aquellas reflexiones son aplicables en materia de huelga.

³² RUIZ DE CHAVEZ, Ariuro. *El derecho Colectivo del Trabajo*. ED. Popular de los Trabajadores, México. 1979. pp. 127.

El derecho de huelga es, originalmente, un derecho de cada trabajador, pero conlleva el sello colectivo: este planteamiento expresa la esencia de la libertad y de los derechos de cada trabajador, lo que permite su diferenciación de los derechos individuales del hombre.

Si afirmamos que el derecho de huelga es originariamente un derecho de cada trabajador, es porque, ante todo, la libertad es un elemento integrante de la persona humana y sólo de ella, y porque, en el caso concreto, consiste en la facultad de intervenir en la formación y actividad de una coalición y emitir un voto aprobatorio o negativo para el ejercicio del derecho. No conviene olvidar que fueron los trabajadores, como personas físicas, quienes lucharon por la supresión del delito de coalición y de huelga. Pero conlleva el sello de lo colectivo pues, mientras las libertades del mundo individualista y liberal redundaban en beneficio particular de cada persona, la libertad de que ahora nos ocupamos sólo puede ejercerse para la realización de un acto colectivo y para alcanzar fines de naturaleza colectiva.

El derecho de huelga es también, y quizá principalmente, un derecho colectivo, consistente en que los grupos obreros, a través de su ejercicio, tienen el deber de promover el mejoramiento constante de las condiciones de vida de quienes ya son trabajadores y de todos los que en el futuro alcancen esa categoría.

Las frases que anteceden muestran una faceta más de las muchas que adornan al derecho colectivo del trabajo: las coaliciones obreras y los organismos sindicales tienen no solamente el derecho sino también el deber de cumplir su misión: el mejoramiento presente y futuro de las condiciones de vida de los trabajadores y la preparación del mundo justo del mañana.

2.7.3. LA HUELGA, DERECHO DE Y PARA LA CLASE TRABAJADORA

En los orígenes del derecho del trabajo de la edad contemporánea se presentan tres términos en una especie de relación dialéctica: la coalición, la huelga y la asociación sindical.

La coalición que es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes, constituye la base de los otros 2, el principio sin el cual la huelga y los sindicatos serían imposibles. Las tres instituciones, elementos constitutivos del derecho colectivo del trabajo, comparten la característica fundamental, de ser un derecho de la clase trabajadora.

Entre las tres instituciones, y este es el dato que deseamos relevar, la coalición y la asociación sindical están definidas en nuestras normas laborales como un derecho de los trabajadores y de los patrones, si bien la inclusión de los segundos en las definiciones es una herencia extralógica de la supuesta igualdad de todos los hombres y grupos ante la ley. En cambio, este temor reverencial hacia el viejo derecho civil desapareció en el problema de la huelga, pues si la legislación, la doctrina y la jurisprudencia extranjeras, reconocieron a los patrones el paro (lock-out) como un derecho correlativo, la Declaración de Derechos Sociales de 1917 le negó la característica de instrumento de lucha en contra del trabajo y lo redujo a un procedimiento ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje para resolver las exigencias de naturaleza económica o técnica, cuya insatisfacción podría determinar la desaparición de la empresa.

En consecuencia, estamos ahora en aptitud de afirmar que en nuestro derecho colectivo del trabajo, la huelga es la institución que expresa con mayor nitidez la idea de que el derecho del trabajo es un principio jurídico de y para la clase trabajadora. Una conclusión hermosa, por que la huelga es,

de verdad, la guerra de la clase trabajadora para vivir con dignidad en el presente, en espera de un futuro mejor.

2.7.4. LA HUELGA, GARANTIA DE LIBERTAD DE LA CLASE TRABAJADORA

De la misma manera que la sindicación, la huelga posee 2 dimensiones en este problema de la libertad que nos importa poner de relieve.

Se trata de una relación dialéctica, cuyos extremos son el poder económico de los empresarios, casi soberano y la potestad jurídica de la huelga, reconocida por la Declaración de Derechos Sociales a los trabajadores, cuya síntesis se consume, temporalmente, en el equilibrio de las relaciones trabajo-capital.

De este planteamiento puede desprenderse que la finalidad primera de la huelga es la defensa de la libertad del trabajo frente a la empresa, pues sin ella resurgirían los siglos de la esclavitud y la servidumbre. La sindicación, la negociación y contratación colectivas libres, representan el derecho y la libertad de la clase trabajadora para proponer y discutir permanente y periódicamente un derecho justo regulador de las relaciones trabajo-capital. Como elemento constitutivo de esta primera dimensión, la huelga es la garantía, realizada en forma colectiva, del derecho de los hombres a no prestar su trabajo sin la justa retribución, según nuestra Carta Magna, que procede de la Asamblea Constituyente de 1857; esto es, la huelga es la garantía de la obligación impuesta a los empresarios de celebrar, a solicitud del sindicato obrero, el contrato que regirá las relaciones de trabajo en la empresa de que se trate.

La segunda dimensión de la huelga es la defensa contra el fascismo y los regímenes totalitarios al servicio del capital: la supresión de la huelga,

Independientemente de que regresaría a los pueblos a los años de la Ley Le Chapelier, esclavizaría a los trabajadores, pues los gobiernos, al servicio de los intereses del capital, establecerían autocráticamente las condiciones de trabajo. Esos sistemas serían también la destrucción de la norma de 1857, que prohibió se obligara a los hombres a prestar su trabajo sin su pleno conocimiento.

2.7.5. LA JERARQUIA DEL DERECHO DE HUELGA

Su fundamento se encuentra, primeramente, en el artículo 39 Constitucional: La soberanía reside esencial y originalmente en el pueblo; por su parte el artículo 133 dice: Esta Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren..., serán la Ley Suprema de toda la Unión. Los jueces de cada estado se arreglarán a dicha Constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados.

Aunque no es el momento de estudiar los orígenes y la filosofía de esos preceptos, sí diremos que constituyen la entraña de la idea del estado de derecho, de tal suerte que su violación rompería esa idea. Por otro lado, la Ley Federal del trabajo emana material y formalmente de la Constitución, lo primero, por que su misión, de acuerdo con el párrafo introductorio del Artículo 123, consiste en desenvolver las bases constitucionales del trabajo y realizar la justicia social en la relación trabajo-capital, más aún, el párrafo introductorio ordena que la Ley del Trabajo no podrá contravenir las bases de la Carta Magna; y lo segundo, porque el repetido párrafo introductorio encomienda al Congreso de la Unión la expedición de la Ley.

La huelga pertenece a la esencia misma del derecho del trabajo, porque la historia muestra que es la mejor garantía para la creación y

aplicación de un derecho que se aproxime a la idea de la justicia social. Por lo tanto, y teniendo en cuenta las normas constitucionales afirmamos que cualquier medida para evitar o limitar su ejercicio violaría la esencia de nuestra Carta Magna, o sea, el derecho de huelga es un mandamiento supraestatal, consecuentemente está colocado encima y fuera de del alcance de los poderes estatales, legislativo, ejecutivo y judicial.

2.8. EXTENSION DE LA HUELGA

En el artículo 16 de la Ley Federal del Trabajo está contenida la distinción que existe entre la empresa y el establecimiento, división impuesta por el desarrollo industrial del país. Congruente consigo misma, recogió también la diferencia en el artículo 442: La huelga puede abarcar a una empresa o a uno o varios de sus establecimientos.

Esta disposición coincide y es en cierta medida una consecuencia de que en la misma empresa puedan existir tantos contratos colectivos como establecimientos. Ciertamente, la huelga puede extenderse a toda la empresa si el problema afecta a todos los trabajadores, pero es igualmente posible que se limite a uno o varios establecimientos.

La norma que comentamos repercute en diversos problemas de la huelga: si ésta afecta a uno sólo de los establecimientos, la suspensión del trabajo quedará limitada, de tal manera, que los restantes establecimientos continuarán sus labores; asimismo, para determinar la mayoría obrera requerida para la existencia del estado legal de huelga, deberán considerarse, exclusivamente, los trabajadores del establecimiento.

CAPITULO III

EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

En cuanto a procedimiento, la reglamentación de la huelga, en los términos actuales, priva a los trabajadores de su potestad de frenar las labores en el momento deseado, como una medida de presión frente a los patrones y al Estado, sujetando su ejercicio a una auténtica autorización de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Formalmente sin embargo, como ya se ha señalado, es un derecho irrestricto de los prestadores de servicios para asegurar y promover sus intereses sin intervenciones de ninguna especie. El limitar que se estalle, viola de manera irremediable la libertad sindical de los trabajadores y de sus agrupaciones.

Siempre, en el proceso histórico, la huelga se ha concebido, teorizado e inclusive practicado, más allá del contexto específico de las relaciones industriales, como un instrumento en general, de tutela del trabajo frente a los poderes públicos, o como instrumento de expresión de las tendencias o simpatías por determinadas causas o cuestiones en particular, sean generales o no. "La guerra sindical, deflagrada a través de la huelga, - considera Russomano³³, - representa un esfuerzo de autotutela de lo que los trabajadores consideran ser un derecho, asegurado por la Ley o por el orden natural de las cosas". Existen corrientes que explican la huelga justificándola como una imposición del régimen democrático, en tanto que en el marxismo se le considera como elemento de táctica y estrategia del partido comunista³⁴.

Ha menester de ponderar que más que un instrumento de nivelación y sana concordia entre los factores de la producción, como lo desea el legislador en México, la huelga constituye sobre todo, como afirma Tissembaum³⁵, un medio de resistencia, de ejercer presión, un modo de coaccionar, cuando no de fuerza o inclusive de violencia colectiva, para presionar al capital. Su objetivo propende más bien, a significarse como una

³³ RUSSOMANO MOZART, Víctor. *Derecho Laboral en Iberoamérica*, ED. Trillas, México 1981, pp. 728

³⁴ BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. *Curso de Derecho del Trabajo*, ED. Cárdenas, Tomo II, México, 1979, pp.

832

³⁵ Citado por DE BUEN LOZANO, Néstor. *Organización y Funcionamiento de los Sindicatos*, ED. Porrúa, México, 1983, pp. 32

acción de protesta o un medio drástico del sindicato para expresar su reacción.

"La huelga es un medio de defensa y ataque... es la ebullición de las energías humanas. Es la estructura básica de la sociedad y del Estado. Es el funcionamiento de la convivencia. Es la contienda permanente de la humanidad"³⁶.

A partir de las reformas procesales de 1980 a la Ley Federal del Trabajo, el tradicionalismo doctrinal estima que el procedimiento de huelga se desarrolla a través de estas etapas:

- a) Gestación
- b) Prehuelga
- c) Huelga estallada
- d) Incidentes de calificación de la huelga

Algunos autores adicionan el último inciso al estallamiento de la huelga, o a la suspensión de las actividades, una etapa más propiamente dicha que corresponde a la calificación del movimiento, periodo en el que las autoridades laborales analizan el comportamiento de las partes³⁷. Dicho procedimiento se encuentra regulado por los artículos 920 al 938 de la Ley Federal del Trabajo.

3.1. GESTACIÓN

Brevemente diremos que se habla de gestación del movimiento, cuando los trabajadores se congregan para cuestionar la conducta del patrón; analizar el desequilibrio económico existente dentro de la empresa;

³⁶ Citado por SANTOS AZUELA, Héctor, refiriéndose a un comentario sobre la huelga del tratadista Bernardino León en el tema "La Huelga y su Legislación en el Perú", op. cit. p. 148

³⁷ TENA SUCK, Rafael. *Derecho Procesal del Trabajo*, Ed. Trillas, México 1986, pp. 518.

elaborar el pliego petitorio; decidir, en asamblea, la táctica de la acción, la perspectiva legal y el consenso de votar la huelga.

Esto es, de forma más precisa, cuando los trabajadores comienzan a reunirse entre ellos para analizar su situación laboral, sus necesidades y las de su familia, el incremento en la canasta básica, el grado de decremento en su actual salario o la falta del mismo o de un contrato colectivo de trabajo, es entonces cuando después de analizarlo de forma individual y colectiva deciden o no emplazar a huelga para tratar de alcanzar así un nivel de vida más acorde con sus necesidades más básicas.

3.1.1. EL EMPLAZAMIENTO A HUELGA

Terminadas las pláticas entre el sindicato obrero y el patrono sin resultados favorables, se abren al primero dos caminos posibles, acudir a la huelga hasta lograr que el patrón acceda a sus peticiones o solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje que resuelva el fondo del conflicto.

Se entiende por emplazamiento a huelga el aviso que dan los trabajadores al patrón en donde le hace saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado irán a la huelga.

De esta definición, se deducen los dos elementos esenciales del emplazamiento, las peticiones de los trabajadores y el anuncio de que si no son satisfechas, se ejercerá el derecho de huelga.

Nos parece que la doctrina no se ha ocupado de la determinación de la naturaleza del emplazamiento a huelga: acto jurídico, es una manifestación unilateral de la voluntad, que únicamente se da en el ámbito laboral, por lo que debemos de decir que es una expresión y una consecuencia de la idea del derecho del trabajo como un derecho de clase.

El emplazamiento a huelga es la iniciación de una lucha por el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores en un establecimiento, empresa o rama de la industria, o en una forma breve, es el principio de la lucha por la justicia social.

3.1.1.1. LA FORMA DEL EMPLAZAMIENTO

Nuestra ley del trabajo ha exigido uniformemente que la promoción de los trabajadores se redacte y se presente por escrito. Esto lo podemos constatar en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, el cual señala que se debe presentar un pliego de peticiones por escrito, antes de las reformas de 1980 decía el escrito de emplazamiento a huelga, y como México es un país de derecho escrito, sin embargo no es un simple requisito tradicional, sino una exigencia de la seguridad jurídica, pues de otra suerte quedarían inciertos todos los datos, ya que no se sabría a ciencia cierta lo que se pide o la fecha y hora exactas de cuando se suspenderán los trabajos.

3.1.1.2. LOS REQUISITOS DEL PLIEGO DE PETICIONES

El rubro que antecede constituye la Introducción al artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, el cual reproduciremos para mayor entendimiento del mismo:

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

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

II. Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta; 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 días de anticipación cuando se trate de servicios públicos, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado."

La fracción I del precepto ratifica lo que llamamos elementos esenciales del emplazamiento, si bien habla de tres: peticiones, propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y el objeto que se persigue.

Vale la pena presentar una breve exposición de los requisitos, llamados a veces formales, que debe satisfacer el pliego de peticiones:

- a) Toda petición debe dirigirse a alguien, que en el caso concreto no puede ser sino el patrón.
- b) Los emplazantes deben concretar sus peticiones, pues no es posible aceptar o rechazar lo que no se conoce.
- c) La exigencia de que se mencione el objeto de la huelga.
- d) El escrito ha de contener el anuncio de la fecha y hora señaladas para la suspensión del trabajo.

3.1.2. LA MAYORIA OBRERA

En la fracción II del artículo 451 se menciona que la suspensión de los trabajos ha de realizarse por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La norma consignó un principio fundamental de la democracia, pero exige algunas explicaciones para su cabal entendimiento.

Cuando hablamos de la titularidad del derecho de huelga, aclaramos que no era un derecho sindical, sino de cada uno de los trabajadores; en consecuencia, la mayoría obrera ha de medirse en función de la totalidad de los sujetos de las relaciones de trabajo en la empresa o establecimientos.

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

3.1.2.1. MAYORIA DE TRABAJADORES EN CADA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO

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

3.1.2.2. LA RELACION DE TRABAJO, BASE DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

La exigencia a que se refiere este rubro resulta evidente, pues no puede siquiera concebirse una huelga por quienes no son trabajadores de una empresa, por lo que está expresado claramente en el artículo 451 fracción II de la Ley Federal del Trabajo. En consecuencia, en el incidente de calificación de la existencia o inexistencia de la huelga, tanto el empresario como el sindicato podrán objetar a las personas que en su concepto no sean trabajadores.

Para tal efecto, en las fracciones III y IV del artículo 931 de la Ley Federal del Trabajo se señala que serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento y que no computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga, respectivamente.

3.2. LA PREHUELGA

Anteriormente nos referimos al emplazamiento a huelga como el aviso que dan los trabajadores al patrón en donde le hacen saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo determinado se irán a la huelga, y señalamos sus dos elementos esenciales: las peticiones y el anuncio de que, en su caso, ejercerán su derecho a huelga. Esto es, por lo tanto, el punto de partida o el inicio del período de prehuelga.

El período de prehuelga es un espacio de tiempo impuesto por la Ley como un requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida. Comprende el tiempo que media entre la fecha en que se haga el

emplazamiento al patrón y la suspensión de las actividades, tiempo variable, pues es posible que dentro de él se allane el empresario a las peticiones de los trabajadores o se logre un arreglo conciliatorio, contrato colectivo, que ponga fin a la amenaza de huelga.

El período de prehuelga es una instancia conciliatoria, cuya primera y fundamental finalidad es procurar un avenimiento entre los trabajadores y la empresa, que evite la suspensión de los trabajos y dé satisfacción a las peticiones obreras y a las exigencias de la justicia social, o sea, que armonice los derechos del trabajo con los del capital.

Vale la pena meditar unos instantes sobre el significado de la locución los derechos del trabajo: no se trata de los que se derivan para los trabajadores de la Ley, de las convenciones colectivas y demás fuentes formales del derecho del trabajo, pues si así fuese, la huelga se limitaría al cumplimiento de las normas jurídicas positivas, esto es, a los conflictos colectivos de naturaleza jurídica. Ocurre pensar que el artículo 123 Constitucional en su fracción XVIII elevó a la categoría de un derecho positivo la facultad de los trabajadores de cada empresa o rama industrial, de mejorar constantemente, cada dos años por lo menos, en la revisión de las convenciones colectiva de trabajo, las condiciones de prestación de los servicios y los ingresos de cada uno de los trabajadores, quiere decir, la huelga no se limitaría a los conflictos colectivos de naturaleza jurídica, sino que se extendería, en concordancia con su origen histórico, a los conflictos colectivos económicos. Estas consideraciones ratifican nuevamente la doctrina del estatuto laboral como un derecho de clase y determinan, al mismo tiempo, la teoría del derecho colectivo del trabajo como la envoltura creadora y protectora del derecho individual del trabajo y del de la seguridad social.

Al lado de esta finalidad primera y fundamentalmente aparecen otras, cuya importancia no pueden pasarse por alto: la huelga tiene como objetivo

el triunfo de la justicia social, mediante la presión que ejerce sobre el capital, pero no es su propósito causar daños innecesarios; por lo tanto el lapso que analizamos debe permitir que se adopten las medidas adecuadas y convenientes para que se resguarden las substancias o material que puedan destruirse o descomponerse y se continúen las investigaciones y procesos cuya paralización podría, no sólo hacer difícil, sino tal vez imposible, la reanudación de las actividades. Este es el fundamento del artículo 935 de la Ley Federal del Trabajo, el cual tendremos oportunidad de analizar más adelante.

Ahora bien, para el procedimiento tradicionalista nos dice Trueba Urbina³⁸, el período de pre huelga persigue dos fines:

1. Favorecer la gestión conciliatoria de la Junta, a la vez que otorgar al patrón la oportunidad de analizar las pretensiones de los trabajadores, y
2. Evitar las consecuencias de la suspensión de las actividades.

La etapa de pre huelga comprende desde la iniciación del procedimiento mediante notificación al patrón del pliego de peticiones, por el sindicato emplazante, hasta el estallamiento. El escrito deberá ser dirigido al patrón y no a la Junta, aunque deba presentarse por conducto de ésta; en el cual anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas las peticiones, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores y el término de pre huelga.

En síntesis, esta etapa comprende, desde la presentación del pliego peticionario ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, hasta el estallamiento de la huelga, con el paro formal de las labores. A este respecto dice Ortega

³⁸ TRUEBA URBINA, Alberto. *La Huelga en México, Homenaje a Salomón González Blanco*. ED. UNAM. México 1984, p. 338

Arenas que "las huelgas sólo son victoriosas donde los obreros poseen ya bastante conciencia, donde saben elegir el momento para declararlas, donde presentan reivindicaciones, donde mantienen contacto con las bases huelguistas"³⁹.

3.2.1. FORMALIDADES DEL EMPLAZAMIENTO

Anteriormente hicimos una breve referencia del emplazamiento a huelga y expresamos que debe ser escrito y contener las peticiones y el anuncio de que de no ser satisfechas se ejercerá el derecho de huelga, independientemente del objeto que señalen, por lo que esa pequeña exposición no agotó de fondo los problemas. A esto sólo agregaremos que en el futuro y para evitar cualquier tipo de confusión en cuanto a los términos aquí utilizados, en lo referente al escrito de emplazamiento a huelga utilizaremos el concepto de pliego de peticiones, que es el nombre que se le da en el artículo 920 de nuestra Ley laboral.

3.2.1.1. FORMALIDAD EN EL PLIEGO

Previa aprobación de la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento, el procedimiento de huelga se inicia con la presentación por duplicado del pliego petitorio, ante la Junta competente de Conciliación y Arbitraje, como lo indica el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo. El original servirá como foja primera del expediente, en tanto que la copia deberá entregarse al patrón, conforme al artículo 927 de la Ley. Este escrito o pliego se dirigirá al patrón, debiendo de contener las peticiones de los trabajadores; el anuncio de su propósito de ir a la huelga en el caso de que no sean atendidas; el objeto de la huelga misma, y el señalamiento de la

³⁹ ORTEGA ARENAS, Juan, *Instructivo Obrero*, ED. Costa Amic, México 1984, p. 72

fecha y hora en que suspenderán las labores, esto en el citado artículo 920, como ya se había mencionado con antelación y de manera expresa.

En este contexto, el legislador pudo disponer que este pliego se entregara directamente al patrón, pero dado que es el documento que inicia el período de prehuelga y el punto de partida de los días que han de transcurrir para que puedan suspenderse los trabajos, lo que implica que la fecha de la entrega debe ser cierta, razón por la cual se debe de presentar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y esta a su vez remitirle copia al patrón emplazado, tal como lo señala el artículo del párrafo anterior, in fine.

El aviso del estallamiento deberá anunciarse con seis días de antelación, a efecto aparente de favorecer la gestión conciliatoria de las Juntas, antes de que violenten las actividades de la empresa. Dicho aviso se anticipará diez días si se trata de servicios públicos como los de gas, luz y energía eléctrica, comunicaciones y transportes, aguas, limpia, sanitarios, hospitales, cementerios, alimentos de primera necesidad, o si afecta una rama del servicio, etcétera, tal como lo señala el artículo 925 de la Ley Federal del Trabajo, punto que trataremos con mayor detenimiento más adelante.

Nuestra política legislativa parece virar hacia el conservadurismo que sostiene que "en un estado de derecho y de justicia social no es conveniente un medio violento como la huelga, que necesariamente produce daño, no sólo a trabajadores y patrones, sino a ala colectividad en general"⁴⁰. En esta virtud, y como una de las más oprobiosas medidas legales, el artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo, consistente en no dar trámite al emplazamiento por falta de legitimación, dispone que la Junta no podrá dar trámite al emplazamiento de huelga, cuando:

⁴⁰ GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. *Derecho Colectivo del Trabajo*. ED. Temis. Bogotá. 1977. p. 170

1. El mismo no se ajuste a los requisitos del artículo 920 de la Ley, esto es cuando no tenga los requisitos de forma, mayoría y objeto, llamado también de fondo.
2. No lo interponga un sindicato que demuestre ser el titular del contrato colectivo o el administrador, en su caso del contrato ley.
3. Se exija la celebración de un contrato colectivo, existiendo ya uno depositado con anterioridad.

Previamente a la determinación del emplazamiento, el Presidente de la Junta debe de rectificar que las circunstancias mencionadas no concurren. Si, en su caso, resuelve no dar trámite al emplazamiento habrá de certificarlo en autos, debiendo notificar su resolución por escrito al promovente.

3.2.1.2. CONCEPTO DE SERVICIOS PUBLICOS PARA LOS EFECTOS DE LA HUELGA

Como ya lo habíamos mencionado, es importante señalar los problemas por los que tuvieron que pasar los legisladores para poder llegar a una definición de servicios públicos y comprender de esta manera el sentido que el constituyente le quiso dar cuando crearon la fracción XVIII del Artículo 123. Los autores de la Ley de 1931 se encontraron con la urgencia de determinar lo que debe entenderse por servicios públicos según lo señala la Constitución: deben haber comprendido que no podían penetrar en la telaraña de las doctrinas, lo cierto es que adoptaron como sistema una enumeración, que sería limitativa, de los servicios esenciales a la vida de la comunidad. Deben haberse dado cuenta también de que no podría ser una enumeración de los servicios prestados por el Estado, pues en aquel

entonces, muchos de los servicios, como los de luz y fuerza eléctrica, estaban organizados y dirigidos por empresas privadas.

La comisión redactora del proyecto de la Ley de 1970 se enfrentó con el mismo problema; en los cambios de impresiones surgieron varias opciones: primeramente, inventar una fórmula general, que pudiera decir, todos los servicios esenciales a la vida normal de la comunidad, pero su amplitud otorgaría a las Juntas de Conciliación y Arbitraje un arbitrio para incluir en ella todas las actividades sociales; en segundo lugar, hacer una enumeración enunciativa y concluir con una fracción que hablara de cualquier otro servicio de la misma importancia, pero se hizo notar que llevaría al mismo sistema de un enunciado general; finalmente, confirmar la disposición de la Ley de 1931.

Ocurrió intempestivamente que alguno de los miembros de la comisión preguntara por la trascendencia del problema y que se contestara a sí mismo, que la diferencia entre seis y diez días no era importante, por lo cual, la fijación de un término común de diez días para todas las huelgas acabaría con el rompecabezas. Al no encontrar eco la proposición, que nos pareció acertada, se decidió adoptar la solución originaria; hubo no obstante necesidad de efectuar algunas modificaciones: terminológicas las primeras, pues en la Ley se habla de luz y energía eléctrica, en lugar de fuerza eléctrica y se substituyó en la locución distribución de aguas para el servicio de las ciudades esta última palabra por poblaciones, ya que tenía un significado más extenso, por otra parte se agregaron los servicios de limpia y de cementerios, quedando redactado entonces el siguiente artículo:

"Artículo 925.- Para efectos de este capítulo se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad,

siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio."

3.2.1.3. LA NOTIFICACION

El artículo 17 Constitucional previene que los tribunales estarán expeditos para administrar justicia, en los plazos y términos que fije la ley. Frente a este precepto, los legisladores de 1931, 1970 y los encargados de la reforma de 1980 se propusieron, en atención a la trascendencia social y económica de la huelga, señalar términos brevísimos para todos los actos procesales y, además, establecieron su incumplimiento como causa de responsabilidad de la autoridad que deba efectuar la notificación. Con base en estos principios, el artículo 921 de la Ley Federal del Trabajo determinó que el Presidente de la Junta o la autoridad de trabajo o política ante la que se presente el pliego de peticiones, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar al patrón la copia del escrito dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo, nos parece pertinente mencionar que anteriormente a las reformas de 1980, este término era de veinticuatro horas, pero ante la concurrencia de asuntos y el inevitable rezago existente en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al legislador le pareció pertinente ampliar este término a cuarenta y ocho horas, permitiendo así que los notificadores tengan el tiempo suficiente para entregar la copia del pliego de peticiones al patrón.

El artículo 921 establece también que la notificación del escrito de emplazamiento con el pliego de peticiones producirá el efecto de constituir al patrón, por todo término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

Por disposición de Ley, corresponde al Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje, ya sea local o federal según el supuesto respectivo, conocer e intervenir de manera personal en los conflictos de huelga, según

los artículos 469,923,935 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo. Como ya lo mencionamos, si la empresa o establecimientos se encuentran ubicados en lugar diferente al de la residencia de la Junta, el escrito podrá presentarse ante la autoridad del trabajo más cercana o ante la autoridad política de mayor rango en dicha localidad. En todo caso, la autoridad encargada de emplazar remitirá el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro de las veinticuatro horas siguientes; ello sin detrimento de avisar al Presidente de la misma, ya sea telegráfica o telefónicamente, como lo señala el artículo 920, fracción II de la Ley.

3.2.2. DURACION DEL PERIODO DE PREHUELGA

El artículo 123 Constitucional, en su fracción XVIII expresa que en los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo, pero nada dice de las huelgas que no se refieren a los servicios públicos. Esto en realidad planteaba la inconstitucionalidad del período de pre huelga en los casos que no fueran servicios públicos.

El período de pre huelga se propone establecer un término para que se realice una negociación colectiva, que no implica la obligación de los trabajadores de reducir sus peticiones, esto es, no se encontró en el período de pre huelga nada que aniquilara o dificultara el ejercicio del derecho. Estas consideraciones dieron motivo a que se conservara lo dispuesto en el artículo 265, fracción I de la Ley de 1931 y en el artículo 452, fracción III en las reformas procesales de 1980, plasmándose este concepto en el artículo 920, fracción III de la Ley Federal del Trabajo, al cual ya nos hemos referido anteriormente.

Este precepto es de suma importancia, pues contiene la forma de computación del término para la suspensión de las labores, que no es por días naturales, sino de momento a momento, esto quiere decir, el día principia a la hora de la notificación y concluye a la misma hora del día siguiente, por ejemplo, si la notificación se efectuó a las nueve a.m. el primer día se cumplirá a las nueve horas del día siguiente y así sucesivamente.

Con relación a esto, nos parece pertinente aclarar que en materia de huelga todos los días y todas las horas son hábiles, tal como nos lo señala el artículo 928 de la Ley Federal del Trabajo en sus fracciones II y III, que a la letra dicen:

"Artículo 928.- En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

II. No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas;

III. Todos los días y horas serán hábiles. La Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto;"

Esto quiere decir que para la contabilidad de los días en materia de huelga, estos siempre deben de ser contados como naturales ya que, como lo señala expresamente el artículo antes mencionado, todos los días y todas las horas son hábiles, motivo por el cual se tomarán las precauciones debidas, tales como dejar guardias permanentes.

3.2.3. EFECTOS DEL EMPLAZAMIENTO

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, una vez efectuado, o sea, el día y la hora en que el patrón queda notificado, inicia el

período de pre huelga. Este es el efecto primero y natural, pero también reconoce la Ley como efectos del emplazamiento a huelga los siguientes:

- a) El constituir al patrón en depositario de los bienes de la empresa, conforme el artículo 921 de la Ley.
- b) Dar inicio al período de pre huelga, comenzando a correr el término de cuarenta y ocho horas para que el patrón dé contestación al pliego petitorio, según el artículo 922 de la Ley Federal del Trabajo.
- c) Suspender la ejecución de cualquier especie de sentencia, embargo, aseguramiento, desahucio o secuestro de los bienes de la empresa, señalado en el artículo 924 del mismo ordenamiento.
- d) Interrumpir la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica.

Ahora bien, a partir de las reformas procesales de 1980, y con el objeto de cubrir los intereses de las autoridades, no se dará trámite al emplazamiento a huelga en los siguientes supuestos:

- 1. Si es que se pudieran afectar los derechos de los trabajadores, particularmente los salarios, pensiones y demás prestaciones, hasta por los últimos dos años
- 2. Si es que existen créditos por cuotas a favor del Instituto Mexicano del Seguro Social.
- 3. De encontrarse créditos por cuotas a favor del INFONAVIT, o bien
- 4. En caso de créditos fiscales.

Estos tres últimos fueron los que en realidad decidieron la medida y aplicación de estos preceptos.

3.3. DESENVOLVIMIENTO PROCESAL DEL PERIODO DE PREHUELGA

Son varias las cuestiones que tendremos que considerar, pero trataremos un asunto previo que se encuentra vinculado íntimamente con los temas a desarrollar posteriormente.

3.3.1. LA LEGITIMIDAD DE LA CONCILIACION

El artículo 926 de la Ley Federal del Trabajo dice que " la Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga". El precepto fija con la mayor claridad la naturaleza de la función conciliatoria y las limitaciones de los miembros del tribunal: lo primero porque la misión de la Junta es procurar un avenimiento entre las partes y en manera alguna resolver una controversia; y lo segundo, porque es una audiencia de conciliación, en la que no se trata, ya no de sentenciar, sino ni siquiera de prejuzgar sobre la razón que pueda asistir a una u otra de las partes.

De manera breve, presentaremos un concepto general de conciliación, para poder entender este tema más a fondo:

La conciliación puede mirarse desde dos ángulos distintos: vista del lado de las partes tiene por objeto ayudarlas a que encuentren la solución justa a sus diferencias; y considerada del lado del conciliador es la actividad que sirve para ayudar a los contendientes a encontrar el derecho que regula o deba regular en el futuro sus relaciones jurídicas.

En la conciliación añadimos "todos los elementos que intervienen, las Juntas, los trabajadores y los empresarios, poseen una fuerza propia, esto es, son elementos activos"; y continuamos diciendo que esa misión es particularmente noble y bella en los conciliadores, porque consiste en buscar esforzadamente la solución armónica con la idea de la justicia social. Y precisamos que las opiniones de los conciliadores no constituyen un imperativo, son solamente la opinión de los hombres a quienes se supone sabios y justos, formados en la experiencia de la vida diaria y en la visión que proporciona el tratamiento de una serie larga de controversias semejantes.

La comisión analizó la posibilidad de la conciliación, ante el temor de algún vicio de Inconstitucionalidad: la gravedad del problema, particularmente en los conflictos individuales, desaparece en los colectivos, sobre todo en los de naturaleza económica, porque si es verdad que la negociación colectiva es un procedimiento indispensable en la vida del derecho del trabajo, de ahí que integre un derecho irrenunciable de los trabajadores, los proyectos de convenciones no son derechos adquiridos, sino proposiciones negociables. Por estas razones, la comisión aceptó la legitimidad de la conciliación y de los convenios que se celebren ante las Juntas.

3.3.2. INTEGRACIÓN DE LAS JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE PARA LOS EFECTOS DE LA HUELGA

El artículo 123 en su fracción XX dispone que "las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones y uno del gobierno".

La Ley introdujo modificaciones importantes en la formación de las Juntas, a fin de lograr su mejor funcionamiento y una justicia pronta y expedita:

- a) Las Juntas de Conciliación y Arbitraje se integran con un presidente general, designado por los titulares de los poderes ejecutivos, federal y locales, con los presidentes de las juntas especiales, nombrados por la Secretaría del trabajo y por las autoridades del trabajo de las entidades federativas y con un número igual de representantes de los trabajadores y de los patrones, elegidos por unos y por otros, de conformidad con la clasificación que hagan las autoridades del trabajo de las ramas de actividad que deban estar representados en la Junta.
- b) El pleno de la Junta, presidido por el presidente general, conoce de los conflictos que afecten a la totalidad de las industrias y actividades representadas en la Junta.
- c) Las Juntas especiales conocen de los conflictos individuales y de los colectivos relacionados, exclusivamente, con las industrias y actividades representadas en cada una de ellas.
- d) Según el artículo 608, cuando un conflicto afecte a dos o más ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, ésta se integrará con el presidente general y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.
- e) En las Juntas especiales actúa el presidente de cada una de ellas, salvo que se trate de conflictos colectivos, en cuya hipótesis interviene necesariamente el presidente general.

- f) De acuerdo con el artículo 610, durante la tramitación de los juicios, los presidentes son sustituidos por los auxiliares; sin embargo, en razón de su importancia, y de conformidad con el artículo 928, el presidente de la Junta debe intervenir personalmente en las resoluciones relativas a falta de personalidad, incompetencia, personal que deba continuar prestando sus servicios después de la suspensión de los trabajos, laudo arbitral que ponga fin a la huelga si los trabajadores sometieron el conflicto a la decisión de la Junta y declaraciones de existencia o inexistencia, licitud o ilicitud de la huelga.

3.3.2.1. FORMALIDADES Y TERMINOS DE LAS ACTUACIONES Y DILIGENCIAS

Iniciaremos recordando el artículo 697, según el cual, "en los procesos de trabajo no se exige forma determinada en las comparecencias, escritos, promociones o alegaciones", disposición que coincide con la naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje como tribunales de equidad.

La existencia de este precepto no quiere decir que no existan actuaciones que deben hacerse constar por escrito, tal es el caso del escrito de emplazamiento a huelga, que como lo señala exige la forma escrita, ocurriendo lo mismo con la contestación del patrón, como lo disponen los artículos 920 y 922 de la Ley. Otras normas son aplicables a las actuaciones en las huelgas: el artículo 721 previene que lo actuado en las audiencias se hará constar en actas firmadas por las personas que intervengan en ellas y autorizadas por el secretario.

Por otra parte, los artículos 714 al 716 disponen que "Las actuaciones de las Juntas deben practicarse en días y horas hábiles, bajo pena de

nulidad, siempre que esta Ley no disponga otra cosa. Son días hábiles todos los del año, con excepción de los sábados y domingos, los de descanso obligatorio, los festivos que señale el calendario oficial y aquellos en que la Junta suspenda sus labores. Son horas hábiles las comprendidas entre las siete y las diecinueve horas, salvo el procedimiento de huelga, en el que todos los días y horas son hábiles". A pesar de todo esto, al legislador no le pareció que fuera suficiente, por lo que añadió en el artículo 928, en su fracción II: "No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones, las que surtirán efectos desde el día y hora en que queden hechas".

3.3.2.2. DEBERES DE LA AUTORIDAD NOTIFICADORA

Las obligaciones a que nos estamos refiriendo en este punto en particular, se encuentran perfectamente delimitadas en la Ley Federal del Trabajo, de esta forma en el artículo 921 se señala la primera obligación de la autoridad ante la que se presentó el escrito de emplazamiento, que consiste en la obligación de hacer llegar al patrón la copia que hubiese recibido, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo; este es un plazo breve, fijado en función de la gravedad de los problemas planteados. La segunda obligación deriva del artículo 920, fracción II, la cual nos señala que cuando el escrito no se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

3.3.2.3. LA CONTESTACIÓN DEL PATRON

Esta contestación nos sirve para integrar la relación procesal de conciliación.

El artículo 922 dispone, en primer lugar, que la contestación sea escrita, mientras que en segundo término señala un plazo de cuarenta y ocho horas para que se produzca. También hay que hacer la aclaración de que la Ley no establece las consecuencias de la falta de contestación, pero considerando que la respuesta del patrón sólo puede ser aceptando o rechazando las peticiones de los trabajadores, la práctica se ha inclinado por una respuesta negativa. La ausencia de cualquier sanción para el patrón remiso nos hace pensar que podría presentarse con posterioridad al plazo legal.

Es importante resaltar, conforme al artículo 927, fracción IV, que el término fijado en el escrito de emplazamiento no se suspende por la rebeldía del patrón para concurrir a la audiencia de conciliación.

En síntesis, podrá el patrón contestar el pliego petitorio de los trabajadores dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación, corriendo el peligro de que si se niega, éstos le pueden atribuir la imputabilidad de la huelga. Aquel deberá de ponderar entonces que la notificación comienza a surtir efectos desde la hora y fecha en la que se realice, computándose al efecto, los sábados, los domingos e incluso los días festivos.

En su escrito de contestación al pliego, podrá el patrón impugnar la personalidad del sindicato o coalición emplazante, siendo esta la única oportunidad procesal oportuna. Los trabajadores por su parte podrán impugnar la personalidad del patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al momento en que se conozca su primera promoción, según lo dispuesto en el artículo 928, fracción IV de la L.F.T.

3.3.3. LA AUDIENCIA DE CONCILIACION

Ratificando el principio de la ausencia de formalidades y de normas rígidas y recordando el ya citado artículo 926, el cual impone a la Junta la obligación de citar a una audiencia de conciliación, en la que procure avenir a las partes. Alguien podría preguntar que ocurriría si no se cumple con la obligación: la respuesta está en el artículo siguiente, en su fracción IV, que previene que la audiencia de conciliación no suspende el término para la suspensión del trabajo.

El mismo artículo 927, fracción I, nos dice que en la conciliación se observarán las normas para el procedimiento conciliatorio ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, en lo que sean aplicables, ratificando de esta manera el principio de la ausencia de formalidades y de normas rígidas. Tenemos que acudir al artículo 901, según el cual, en los conflictos colectivos de naturaleza económica, la Junta debe procurar, ante todo, que las partes lleguen a un convenio. Más explícito es el artículo 876 en sus fracciones II y IV, que si bien se encuentra referido a los conflictos jurídicos, contiene una norma general y flexible, o mejor aún, un señalamiento de la esencia de la función conciliatoria:

"Artículo 876.- La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma:

- II. La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio;
- IV. Las partes, de común acuerdo, podrá solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse; y la Junta, por una sola vez, la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes, quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley;"

3.3.3.1. PERSONAL DE EMERGENCIA

De acuerdo con lo establecido por la Ley, antes de suspender las labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje con audiencia de las partes, designará el personal de emergencia que deba trabajar para evitar daños graves a la seguridad y conservación de los locales, maquinarias y materias primas de la empresa, tal como lo expresan los artículos 466 y 935 de la Ley Federal del Trabajo.

De negarse los huelguistas a prestar estos servicios, el patrón designará al personal sustituto, pudiendo la Junta competente exigir el uso de la fuerza pública para asegurar que se realicen, según el artículo 936 de la Ley.

Aunque en la Ley se contempla que solo en los presupuestos señalados se designará el número indispensable de trabajadores que continúen laborando, con mucha frecuencia se permite que los patrones designen grandes comisiones de emergencia, nulificando la huelga

La huelga, manifiesta Alonso Olea⁴¹, no exterioriza una voluntad resolutoria, sino meramente suspensiva, de los trabajadores que buscan a través de ella una decisión del empresario conforme a sus intereses en el conflicto que la huelga exterioriza".

3.3.4. EXCEPCIONES DE PREVIO Y ESPECIAL PRONUNCIAMIENTO

La comisión redactora de proyecto se propuso agilizar el procedimiento, a cuyo efecto incluyó algunas normaciones para el período de prehuelga:

⁴¹ Citado por SANTOS AZUELA, Héctor, op. cit. p. 150

- a) Los representantes del trabajo, del capital y del gobierno no son recusables.

- b) El único incidente admisible, es la excepción de falta de personalidad, el cual, según el artículo 928 de la Ley, deberá promoverse por el patrón en el escrito de contestación al emplazamiento, o por los trabajadores dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la que tengan conocimiento de la primera promoción del patrón. La Junta dispone de veinticuatro horas, contadas a partir de la promoción para oír a las partes y dictar resolución; la tramitación de este incidente no produce, en ninguna hipótesis, la prórroga del término para la suspensión de los trabajos.

- c) La fracción quinta del artículo en estudio, excluye la posibilidad de los incidentes de competencia, pero autoriza a la Junta para que, si observa que el asunto no es de su competencia, haga la declaratoria correspondiente. Cuando esto ocurra los trabajadores disponen de veinticuatro horas para designar la Junta que estimen competente, en la inteligencia de que las actuaciones conservarán su validez, con la sola variante de que el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la nueva Junta notifique al patrón el haber recibido el expediente.

3.4. LA PRORROGA DEL PERIODO DE PREHUELGA

Antes de iniciar el tema, cabe hacer mención que la finalidad de esta etapa procesal es permitir y ayudar a la negociación colectiva.

Sucede frecuentemente en la vida diaria que por una u otra razón y principalmente por la complejidad del clausulado a debate, que transcurra el término señalado en el escrito de emplazamiento sin que se hubiere llegado a un convenio y, consecuentemente, a la redacción de un clausulado nuevo. La práctica uniforme para tales casos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje es la ampliación del término señalado para la suspensión del trabajo; por lo tanto, si la huelga debía de estallar el día diez de un mes determinado, el sindicato obrero y el patrón de común acuerdo, convienen en que se amplíe el plazo en un número determinado de días. Es a esta práctica que se le da el nombre de prórroga del período de prehuelga o de la fecha en que debería suspenderse el trabajo. Vale la pena señalar que no sabemos de ningún conflicto en el que el sindicato o el patrón hubiesen reclamado la nulidad del acuerdo; pudiendo ser la razón de esto que se constituiría una retractación de la voluntad.

El problema está planteado sobre la base de un acuerdo entre las partes, pero tenemos que rechazar la posibilidad de que cualquiera de ellas solicite de la Junta que prorrogue el término por uno o más días, porque la autoridad del trabajo no podría ni siquiera aceptar la promoción, ya que el artículo 928, fracción IV prohíbe tramitar incidentes distintos a los señalados en el precepto y por que no está en las atribuciones de las Juntas dictar una resolución de esa naturaleza, esto es, no se puede imponer a la contraparte una prórroga que no ha sido pactada ni mucho menos aceptada.

3.5. LA CONCILIACIÓN

Anteriormente nos hemos referido a la existencia y el logro de la clase trabajadora para adquirir la libertad sindical, la de negociación y la de contratación colectiva, aunque en este punto nos referiremos principalmente a la negociación, ya que esta desempeña un papel importante en la preparación de las convenciones colectivas, pues es el camino que

inevitablemente habrán de recorrer los sindicatos obreros y los empresarios para crear un nuevo vínculo jurídico.

La función de la negociación colectiva y, por ende, de la conciliación, se desenvuelve en diferentes momentos, entre ellos:

- a) De manera general, en todas las cuestiones que afectan las relaciones colectivas. Cabe señalar que la posibilidad de los sindicatos obreros para la negociación colectiva es una de las dimensiones de la libertad sindical y que su finalidad es obtener de los empresarios la aceptación de sus exigencias antes de acudir a la huelga.
- b) Por otra parte, la negociación es un momento prácticamente indispensable en la preparación de las convenciones colectivas. En la ley no existe una declaración expresa de la obligatoriedad de la negociación y aun puede imaginarse que los trabajadores emplacen directamente a huelga sin pasar por esa etapa intermedia, pero hay que recordar que el período de pre-huelga tiene por objetivo invitar a los trabajadores y patrones a una negociación y a un convenio que dé por terminado el conflicto planteado.
- c) En tres casos, por lo menos, la Ley Federal del Trabajo establece un período obligatorio para la negociación colectiva: primeramente en los artículos 399 y 399 bis, los cuales disponen que la revisión del contrato colectivo deberá solicitarse con sesenta días de anticipación para las cláusulas generales y treinta días para la fijación de nuevos salarios, entendiéndose por revisión una connotación muy similar a la palabra negociación. La segunda hipótesis se relaciona con la celebración del contrato-ley, pues la convención obrero-

patronal tiene por finalidad facilitar la discusión y el acercamiento de los factores de la producción. La tercera situación, por último y emparentada con la anterior, comprende la revisión del mismo contrato-ley.

Cabe hacer el comentario de que las legislaciones extranjeras confían en la negociación colectiva como el mejor camino para poner fin a las controversias obrero-patronales. Ninguna establece un lapso obligatorio, lo que no ha de entenderse en el sentido de que las autoridades del trabajo no pueden intervenir amistosamente y auspiciar la celebración de algún convenio.

Es necesario señalar que tanto la constitucionalidad del período de pre huelga como la jerarquía del derecho de huelga son considerados como una norma supraestatal, colocada encima y fuera del alcance de los poderes estatales, ya que fue una decisión soberana del pueblo, inscrita en la Constitución. Por consiguiente, toda norma que viole la esencia del derecho o impida o dificulte su ejercicio carecerá de eficacia. Esta respuesta no conduce a la tesis de que una instancia conciliatoria constituya una imposibilidad jurídica, a condición de que no sea un pretexto para aniquilar el derecho o consigne formalidades que hagan nugatoria su ejecución.

Por lo tanto, la conclusión es en el sentido de que una instancia conciliatoria que constituya un lapso breve para que los interesados busquen una solución a sus dificultades, si, además, no permite a la autoridad dictar una decisión imperativa, según lo señala el artículo 927 de la Ley Federal del Trabajo, no sólo es conforme, sino que también traduce el espíritu conciliador de la Carta Magna.

Ahora bien, como ya se señaló previamente, en la audiencia de conciliación, el presidente de la Junta, sin anticipar ninguna resolución sobre la calificación de la huelga, tratará de avenir a las partes. Es obligatorio para

los huelguistas concurrir a la audiencia de conciliación, tal como lo señala el artículo 926 de la L.F.T., pues siendo los emplazantes, si no comparecen a la misma, se interrumpe el término para la suspensión de las labores, debiendo de archivar el expediente, como asunto totalmente concluido⁴².

Si el patrón es quien no asiste, el Presidente de la Junta podrá aplicarle los medios de apremio; multa de hasta por siete veces el salario mínimo; uso de la fuerza pública, o el arresto hasta por un tiempo de treinta y seis horas.

Ni la suspensión de la audiencia de conciliación, ni la rebeldía del patrón para concurrir a ella, interrumpen los efectos del aviso para el estallamiento de la huelga, según el artículo 927, fracción IV de la L.F.T. Dicha audiencia podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez, conforme a lo dispuesto en el artículo 926 de la citada ley.

Como es sabido, la conciliación se realiza en dos instancias: una ante la Junta competente de Conciliación y Arbitraje, la cual propiamente es la conciliación jurisdiccional, mientras que la otra, si el problema es importante o grave, y así lo señala y permite la Constitución y la Ley Federal del Trabajo, se realiza ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en el área especializada para eso: la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores, ésta es conocida como conciliación administrativa. Dicha praxis, vale la pena resaltar, nos demuestra el interés del estado en afianzar su control.

3.5.1. LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA

El fundamento principal de la conciliación en nuestro orden jurídico se encuentra en las fracciones XVIII y XX del artículo 123 Constitucional, ya que en la primera de ellas se determina que las huelgas serán lícitas cuando

⁴² DE LA CUEVA, Mario. op. cit. p. 633

tengan por objeto conseguir el equilibrio de los factores de la producción, ahora bien, este equilibrio se logra mediante acuerdo conciliatorios aplicables a las relaciones obrero-patronales, revisiones salariales, revisiones contractuales, incumplimiento de contratos denominados violaciones, entre otros.

El derecho laboral mexicano, dinámico y evolutivo y que es producto de una realidad política, económica y social y la conciliación como función regidora del Estado, han estado íntimamente ligados, por ello en 1931 se creó por decreto el Departamento de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, siendo funciones de ese departamento el arreglo de conflictos entre empresarios y trabajadores, es decir, se creó la función pública de la conciliación.

En el año de 1932, se independizaron de la entonces Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, las funciones referentes a ésta última materia, naciendo de esta forma lo que se conoció en aquel entonces como Departamento Autónomo de Trabajo, teniendo entre sus atribuciones la competencia para intervenir en la conciliación y en la prevención de los conflictos. La anterior situación se mantuvo hasta el año de 1946 en que se crearon los puestos de funcionarios conciliadores, dependientes directamente del Secretario de quien ostentaban su representación personal y con las funciones inherentes a su propia denominación para distinguir a la mencionada dependencia y durante un breve tiempo se denominaron a los mismos funcionarios adjuntos.

La especialización de éstos cargos se originó por la necesidad de una mejor distribución del trabajo, dentro de la propia Secretaría dado el número creciente de conflictos que se presentaban como resultado del desarrollo industrial, así como del sindicalismo, lo que daba lugar a la aparición de innumerables conflictos requería la asignación de un mayor número de funcionarios.

La labor desarrollada en este nuevo servicio, posibilitó extender la actividad conciliatoria, absorbiendo, atendiendo y resolviendo un mayor número de conflictos e interviniendo con antelación en la solución adecuada de los problemas que se suscitaban, los efectos de esta forma de trabajo empezaron a dar frutos consiguiendo mantener el equilibrio de los factores de la producción.

Se crearon la Oficina de Convenciones en el ámbito de Contrato Ley y el Cuerpo de Funcionarios Conciliadores, se integró el servicio de conciliación, abarcando todos los campos en materia federal en que pudiera desenvolverse.

En 1953, la oficina de Funcionarios Conciliadores fue objeto de una reorganización convirtiéndose en Cuerpo de Funcionarios Conciliadores y estudios Económicos.

En el decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación de fecha 15 de febrero de 1993, se crea la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores y de Convenciones, dejando en una sólo oficina todos los asuntos relacionados con los contratos colectivos de trabajo y con los contratos-ley. Actualmente, esta oficina tiene el nombre de Coordinación General de Funcionarios Conciliadores

3.5.2.COORDINACIÓN GENERAL DE FUNCIONARIOS CONCILIADORES

Ahora bien, entremos más de fondo a esta Coordinación, a esta unidad operativa, le corresponde prestar el servicio público de conciliación en los asuntos de competencia para la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tal como lo señala el artículo 10 bis de su reglamento, atendiendo lo referente a conflictos obrero-patronales derivados del derecho colectivo del trabajo, tales como: firmas de contratos, cumplimiento y revisión de contratos colectivos

de trabajo y contratos-ley, ya sea en su carácter general como en el capítulo de salarios, conflictos ínter e Intra sindicales, así como conflictos planteados en otras formas de organización para el trabajo que representen en la relación de trabajo.

3.5.2.1. FUNDAMENTO LEGAL

En forma de aclaración, iremos de lo general a lo particular, iniciando por lo más importante, razón por lo cual iniciaremos con la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual en su fracción XXXI del artículo 123, constituye el fundamento para la atención de los asuntos que corresponden conocer a las autoridades federales:

"Artículo 123.- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

XXXI. La aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) Ramas Industriales y servicios.

1. Textil.
2. Eléctrica.
3. Cinematográfica.
4. Hulera.
5. Azucarera.
6. Minera.
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero

en todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos.

8. De hidrocarburos.
9. Petroquímica.
10. Cementera.
11. Calera.
12. Automotriz, incluyendo auto partes mecánicas o eléctricas.
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos.
14. De celulosa y papel.
15. De aceites y grasas vegetales.
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello.
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello.
18. Ferrocarrilera.
19. Maderera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera.
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio.
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.
22. Servicios de banca y crédito.

b)

Empresas:

1. Aquellas que sean administradas en forma directa descentralizada por el Gobierno Federal.
2. Aquellas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas; y
3. Aquellas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos o conflictos que afecten a dos o más entidades federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa; obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de Ley; y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para lo cual las

autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente”.

Aunado a esto, la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores debe velar por el cumplimiento íntegro de la Ley Federal del Trabajo, razón por la cual podemos citar en específico, como otro fundamento legal, de forma enunciativa, el Título Séptimo de las Relaciones Colectivas de Trabajo; Título Octavo de las Huelgas; Título Catorce del Derecho Procesal del Trabajo; Capítulo XVIII de los Procedimientos Especiales; Capítulo XIX Procedimientos de los Conflictos Colectivos de Naturaleza Económica; y Capítulo XX Procedimientos de Huelga.

Continuando en esta línea, la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal en su artículo 40 señala lo siguiente:

“Artículo 40.- A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

- I. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus Reglamentos;
- II. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;
- III. Coordinar la formulación y promulgación de los contratos-ley de trabajo; y
- V. Promover el incremento de la productividad del trabajo.”

Como podemos observar en el precepto citado, compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones contenidas en el Artículo 123 Constitucional, de la Ley Federal del Trabajo y demás reglamentos laborales vigentes, y desarrollar la política laboral del país.

Estas actividades a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, son delegadas, para su mejor atención, a las diversas unidades administrativas encargadas de llevarlas a la práctica, sin que por ello, el Secretario de Estado pierda la posibilidad de su ejercicio directo.

Dentro de las actividades encomendadas a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, destaca la señalada en la fracción II, "procurar el equilibrio entre los factores de la producción", misma que le compete, de acuerdo al artículo 10 bis del Reglamento Interior de la propia Secretaría, a la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores.

Nos parece de suma importancia, para el mejor entendimiento de estas funciones, la transcripción del mencionado artículo del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social..

"Artículo 10 bis.- Corresponde a la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores:

- I. Intervenir conciliatoriamente en los conflictos colectivos de la competencia de la Secretaría;
- II. Intervenir conciliatoriamente en los casos en que se reclame la violación de los contratos-ley;
- III. Intervenir en los convenios que celebren las partes como resultado de la conciliación;
- IV. Informar a las unidades administrativas de la Secretaría, acerca de los asuntos en que haya participado cuando tengan relación con el ámbito de su competencia;
- V. Preparar y atender las convenciones obrero-patronales para la concertación y revisión de los contratos-ley en las ramas de industria que estén dentro de la competencia de las autoridades federales; para lo cual se estará a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo;
- VI. Intervenir, cuando sea el caso, en el funcionamiento de las comisiones mixtas de fábrica o industria que se establezcan en los contratos-ley;

VII. Conocer y tramitar las oposiciones que presenten los patrones o trabajadores en los términos de la fracción VI de la Ley Federal del Trabajo; y

VIII. Gestionar la publicación que corresponda a la Secretaría en el Diario Oficial de la Federación en los documentos relacionados con los contratos-ley o con su revisión."

3.5.2.2. CARACTERÍSTICAS Y FUNCIONES

Creemos conveniente mencionar algunas calificaciones que debe reunir todo conciliador, en especial dos cualidades: independencia e imparcialidad. Pero no basta con que las posea, sino que se debe ver claramente que las posee. Mostrarse independiente e imparcial es tan importante como serlo realmente; El conciliador debe de estar por encima de toda sospecha.

El conciliador deberá crearse su propia imagen y lograr que las partes reconozcan que están ante una persona imparcial y digna de toda confianza.

Las jornadas de trabajo a las que están sujetos los conciliadores, son distintas que la de la mayoría de los funcionarios públicos, ya que las reuniones de conciliación pueden durar muchas horas, e inclusive días enteros; siendo importante que el conciliador esté animado por la firme convicción de que su labor es importante, ya que contribuye de manera muy especial a promover y mantener la paz laboral en el país.

Es difícil referirse a las cualidades que debe reunir todo conciliador, por lo que mejor citamos las palabras de Paul Henri Spaak, ex Primer Ministro de Bélgica: "Cada vez que alguien procura resolver un conflicto evitando que se recurra a la fuerza, esa persona presta un enorme servicio a los

hombres, llevándolos por el camino de la sabiduría y el respeto hacia sí mismo y hacia los demás”.

Cabe apuntar que esta coordinación actúa en los conflictos derivados de la contratación colectiva y contratación-ley referentes a las ramas industriales y empresas que aparecen en la fracción XXXI del Artículo 123, apartado “A” de la Constitución, y que reproduce el artículo 527 de la Ley Federal del trabajo, incluyendo a las industrias textil, hulera y de radio y televisión, las cuales se rigen por medio de contratos-ley que, si bien se generan en una contratación colectiva, tienen un régimen distinto al de la contratación colectiva ordinaria.

Aunque el servicio público de conciliación se presta a petición de parte, es decir, la coordinación actúa en la contratación colectiva y contratación-ley, cuando alguna de las partes o ambas, o sea, trabajo y capital, le solicitan su intervención; debe de existir una gran coordinación entre el órgano jurisdiccional, que es la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores como instancia administrativa de conciliación, a efecto de que en todos los conflictos colectivos planteados ante estas autoridades, se agote verdaderamente la etapa de conciliación.

Es conveniente aclarar que es a petición de parte, porque no hay que confundir la conciliación administrativa o voluntaria que presta la Coordinación, con la conciliación jurisdiccional que imparte la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, la cual es obligatoria por tratarse de un momento procesal dentro del procedimiento laboral, lo que encuentra su fundamento jurídico en la fracción XX del Artículo 123 Constitucional.

La conciliación administrativa o voluntaria tiene lugar cuando el sindicato titular del contrato o la empresa con la cual lo tiene celebrado o pretende celebrarlo, o ambos, solicitan a la Coordinación que actúe como

instancia conciliatoria en el conflicto planteado, con el objeto de encontrar una solución en forma pacífica al conflicto de intereses que se le somete a consideración.

Así, una vez que actúa como instancia a través de sus funcionarios conciliadores, conlleva a las partes a que, en forma razonada y en clima de confianza, den solución al problema planteado, haciéndoles exhortaciones para que reconsideren sus puntos de vista atendiendo a los factores socioeconómicos y políticos en juego, con la única y exclusiva finalidad de evitarse daños y perjuicios, que en la mayoría de las veces repercuten no sólo en ellos, sino en el desarrollo integral del país.

Aunque en nuestra legislación la mediación carece de sustento, si constituye en nuestro país, una práctica con cierto arraigo para la solución de los conflictos de trabajo, ya que la mediación exige la presencia de un tercero, que en la mayoría de los casos es un conciliador, quien desempeña una función activa que rebasa propiamente la conciliación y que permite la formulación de propuestas cuya fuerza derivará principalmente de la autoridad moral, prestigio y seriedad del conciliador.

En realidad los conciliadores, suelen extender su tarea, convirtiéndose en verdaderos mediadores, y a este efecto sugieren soluciones en lugar de limitarse a escuchar exclusivamente a las planteadas por las partes en conflicto.

La función conciliatoria se hace más notoria cuando una de las partes o ambas, toman posiciones "inamovibles" en la negociación; es entonces cuando, el conciliador las exhorta y encausa, mediante la explicación lógica racional sobre la justa ubicación de los factores de la producción, para lograr con ello una rápida solución al conflicto planteado, evitando que haga crisis y desemboquen en el estallamiento de la huelga, o bien, para

procurar que se apresure la continuación de la negociación y se reanude el trabajo que se hubiere interrumpido, si la huelga hubiese estallado.

La Coordinación General de Funcionarios Conciliadores tiene la facultad para intervenir y dar testimonio de los convenios que sindicatos y empresas celebren en los conflictos que presenten. Asimismo, debe informar a las otras unidades administrativas acerca de los asuntos en que haya participado, y tiene facultades para llevar a cabo todas aquellas funciones que se encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social afines a la función de conciliación.

3.5.3. PROPUESTA PARA EL SERVICIO DE CONCILIACIÓN LABORAL OBLIGATORIA

Es precisamente por todo esto que nos parece, no sólo necesario sino indispensable, que la conciliación debe de ser tomada con mayor importancia, esto es, que la función pública de la conciliación evolucione, que tenga el auge justo para poder así darle el mayor aprovechamiento a esta notable función.

Esta nueva forma de conciliación, por llamarla de alguna manera, ya es utilizada en España, desde 1979, en donde se señala como requisito previo para la tramitación de cualquier procedimiento laboral ante la Magistratura del Trabajo, el intento de celebración del acto de conciliación ante un Funcionario Conciliador Licenciado en Derecho.

También podemos señalar como antecedentes para este tipo de conciliación a Chile, quien lo utiliza desde 1995 y recientemente Argentina, quien desde abril de 1996 señala en su ley número 24.635 el carácter de obligatoriedad del trámite de conciliación laboral ante el Ministerio del

Trabajo y Seguridad Social como paso previo al inicio de la demanda judicial.

El planteamiento de esta propuesta se basa en varias etapas, las cuales nos permitiremos ir explicando una a una.

Primeramente, se debe de crear un "Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio" o darle a la misma Coordinación General de Funcionarios Conciliadores la función para actuar como tal, al igual que un registro nacional de Conciliadores Laborales; ya que existe este servicio o se le dio la función a la Coordinación de Conciliadores y el registro a los mismos, se inicia este procedimiento con el llenado de un "formulario de inicio" en el que se detalla el reclamo interpuesto por el trabajador o apoderado.

Se sortea el asunto, mediante medios informáticos o computadoras, a un Conciliador inscrito en el Registro Nacional de Conciliadores Laborales o los autorizados o registrados ante la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores.

El Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria o la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores notifica al patrón del reclamo que existe en su contra y de la fecha de la audiencia, así como las consecuencias a las que sería acreedor de no comparecer a la misma.

Se fija la primera audiencia dentro de un término no mayor de 10 días hábiles posteriores al ingreso de dicho reclamo, a la cual las partes deberán de asistir personalmente, asistidas por abogados, apoderados legales o representantes sindicales o patronales. Si las partes no comparecieran a esta audiencia el conciliador tendrá la facultad de imponerles una multa, más sin embargo de ninguna manera se archivará el expediente o reclamo.

La duración de esta instancia ante el Conciliador es de 20 días hábiles, prorrogables por una sola vez, por acuerdo de las partes, por 15 días más, permitiendo así que el acceso a la vía judicial no se obstruya ni se demore más allá de estos plazos.

Las formas para que concluya este procedimiento de conciliación son varias:

- a) Si las partes llegan a un acuerdo, se plasma el mismo en un acta firmada por las partes y por el conciliador para que se expida sobre la procedencia de su homologación o ratificación. Homologado el acuerdo se entiende que es equiparable a una sentencia judicial o un laudo ejecutoriado.
- b) Si la conciliación fracasa, el conciliador puede proponer a las partes el sometimiento al arbitraje, pudiendo convertirse él mismo en tal.
- c) De no ser aceptado el arbitraje, el conciliador celebrará un acta en donde da por concluido el proceso y habilitando en consecuencia, la orientación de la demanda judicial. Con esta acta, las partes pueden iniciar su proceso judicial, ya que se comprueba que se agotó la instancia de conciliación.

Este procedimiento será gratuito para las partes y en el caso de exigir algún costo éste será bajo y sólo para los patrones.

Ahora bien, cuando las partes en conflicto logran convenir en forma privada, pueden acudir al servicio o la Coordinación a efecto de dar cumplimiento a las formalidades exigidas para la celebración del convenio disponiendo en su caso la homologación del mismo, o sea, la ratificación. De esta manera se brinda seguridad jurídica sobre la efectiva conclusión del

conflicto y resguardo de los derechos que la Constitución y el ordenamiento jurídico confiere.

Cabe hacer mención la retribución que tendría el conciliador con esta manera de conciliación, tendría un sueldo base, independientemente de la cantidad de asuntos a los que haya sido asignado, este sueldo se incrementa cuando logre un convenio o someta a las partes al arbitraje, cuando así se determine, el patrón depositará el monto del costo del procedimiento en el fondo de financiamiento de este servicio.

Los beneficios de esta propuesta son varios, por ejemplo, mayor rapidez en la resolución, ya que el tiempo total del proceso conciliatorio no supera los 35 días hábiles, aumenta la economía procesal, ya que disminuye la litigiosidad, hay una clara transparencia en los procesos, entre otros.

Es importante señalar el parecido que existe entre este procedimiento y el que se lleva a cabo en la Procuraduría Federal del Consumidor, hecho que apoya la necesidad de darle mayor auge e importancia a la conciliación administrativa.

También es necesario destacar que la competencia de este procedimiento puede ser no sólo en el ámbito colectivo, se puede aplicar igual de manera importante en los asuntos individuales.

Existen, en este procedimiento, excepciones al carácter previo y obligatorio, las cuales podrían ser las siguientes:

- a. Acciones de amparo y medidas cautelares.
- b. Diligencias preliminares y pruebas anticipadas.

- c. Demandas contra patrones quebrados.
- d. Demandas contra la Federación, los Estados y los Municipios.
- e. Acciones promovidas por personas que requieran la intervención del Ministerio Público.

Debemos tomar todo esto en cuenta para poder valorar la función conciliatoria y, de esta manera, apoyar y contribuir al beneficio de la población, permitiéndole a la sociedad mantener la paz social, ya que al eliminar los porcentajes de huelgas se evitan problemas de carácter sociopolíticos y económicos que desequilibren el país.

3.6. LA SUSPENSION DEL TRABAJO

La suspensión del trabajo es el período propio de la huelga y es también el hecho legalmente protegido, según lo señala el artículo 449, hasta ese momento sólo existen un ultimátum y las negociaciones.

Así también, y no obstante que la Ley no lo contempla, las Juntas han exigido que la huelga sea estallada pacíficamente, con exactitud en la fecha y hora señaladas. En esta virtud, la huelga se limita a la mera suspensión del trabajo, tal como lo indica el artículo 443 de la multicitada L.F.T., razón por la cual la suspensión de las labores debe de ser en la hora precisa y el día exacto.

Como advierte Córdova Romero⁴³, del concepto de ley se desprende que la utilización de la huelga supone dos elementos:

⁴³ CORDOVA ROMERO, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo*, ED. Cárdenas. México. 1986. p. 128

1. La suspensión temporal del trabajo, y
2. Que la lleve a cabo una coalición de trabajadores.

3.6.1. EFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DE LOS TRABAJOS

Al inicio de la etapa de la Tolerancia, comenzó la discusión de la doctrina si la suspensión de los trabajos equivalía al incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores, y si, consecuentemente, era motivo de rescisión de las relaciones de trabajo, una aplicación que parecía correcta de los principios del derecho civil. Algunas voces opinaron en contra, particularmente cuando la huelga tenía por objeto exigir el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales a cargo de los empresarios. El Artículo 123, como en tantas otras cuestiones, puso fin al debate, al elevar la huelga a la categoría de un derecho de la clase trabajadora, legalmente protegido; y el legislador de 1931, apoyado en la norma constitucional, aprobó el artículo 261:

"Artículo 261.- La huelga sólo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminarlo ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanen del mismo."

En la actual Ley Federal del Trabajo este artículo se modificó, a fin de ajustarla a la terminología del proyecto, conservando íntegro su espíritu y sus finalidades en el artículo 447:

"Artículo 447.- La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure."

Aunque la norma coincide con el concepto de la suspensión de las relaciones individuales de trabajo. Existen diferencias importantes:

⁴³ CORDOVA ROMERO, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, ED. Cárdenas, México, 1986, p. 128

- a) La suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo colectivas difiere de la que se origina en la relación individual de trabajo, por cuanto en ésta, la causa de la suspensión tiene su raíz en el trabajador, así, la enfermedad y las demás causales mencionadas en el artículo 42, mientras que en la huelga se da un fenómeno colectivo.

- b) Se distingue de la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo, considerada en el artículo 427 y siguientes de la Ley, por que en las hipótesis de ese precepto, la causa es ajena a los trabajadores, en cambio, en la huelga, es la voluntad de los trabajadores lo que determina la suspensión.

- c) Existe una tercera diferencia: en la suspensión ordinaria, el trabajador deja de prestar el trabajo y el patrón deja de pagar el salario, pero en la suspensión por huelga el problema del pago de los salarios del tiempo que duró la huelga se difiere, pues dependerá de la justificación o injustificación de la huelga.

Ahora bien, de acuerdo con los principios fundamentales de la huelga, no pueden reanudar las labores después de su suspensión, ni ejecutar acto alguno que lesione el derecho de las mayorías. El artículo 4, fracción II, inciso b) de la Ley Federal del Trabajo contiene una fórmula terminante: Se ofenden los derechos de la sociedad cuando declarada una huelga por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando. Una ratificación más de la idea de la huelga como un derecho de las mayorías obreras.

El derecho colectivo del trabajo y la huelga son las dos garantías fundamentales de la libertad de las organizaciones sindicales frente al patrón y la otra es, además una garantía para la defensa de los intereses y derechos

de los trabajadores. En esta idea se fundan las prohibiciones a los empresarios de ejecutar acto alguno encaminado a restringir o anular el ejercicio de derecho de huelga, por ejemplo, existen en la Ley algunas prohibiciones concretas como, por citar, que el emplazamiento a huelga constituye al patrón en depositario de los bienes de la empresa, o la ineficacia de los despidos que intente realizar, ya sea dentro del período de prehuelga o ya que existe la suspensión del trabajo.

La función de las autoridades se encuentra plasmada en el artículo 449 de la Ley, en donde señala que la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

3.7. CALIFICACIÓN Y ARBITRAJE DE LA HUELGA

De acuerdo con el artículo 929 de la L.F.T., una vez estallada la huelga, los trabajadores, los patrones afectados o cualquier tercero que demuestre su interés, tienen setenta y dos horas para pedirle a la Junta que proceda a declararla inexistente mediante una vía procesal incidental, o sea, el incidente de calificación de inexistencia de la huelga, del cual hablaremos a detalle más adelante.

En esta virtud, para efecto de garantizar la intervención del estado en la utilización de este derecho, en la Ley se determina, según el artículo 929, que ésta será declarada inexistente si no cumple con los requisitos de fondo, o sea, justificación de su objetivo; forma, esto es, la presentación del pliego petitorio; el emplazamiento, etc.; y mayoría; ya sea que su falta pueda ser absoluta o parcial.

Con triunfante prepotencia el legislador señala que si la Junta declara la inexistencia de la huelga, fijará a los trabajadores un plazo de veinticuatro horas, para que regresen al trabajo. Al efecto, deberá notificarlo a través de la representación sindical, advirtiendo a los trabajadores que de no acatar dicha resolución quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo que medie alguna causa justificada.

Ya es solución socorrida⁴⁴ que los conflictos de huelga sean conjurados de manera "salomónica", acordándose que a su terminación los patrones paguen a los trabajadores huelguistas o no, tan sólo el 50% de los salarios caídos. Esto en rigor es una condena, una medida de aprobio, para los irreverentes que se lancen o se vean precipitados a una huelga.

Sin mucha eficacia práctica, por lo farragoso del procedimiento, la Ley establece que si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, deberá de condenarlo a lo siguiente:

1. Que satisfaga a los trabajadores las peticiones que hicieron, en cuanto sean procedentes.
2. Que pague el total de los salarios caídos por todos los días de duración del movimiento, según lo señalado en el artículo 937, segundo párrafo, de la Ley Federal del Trabajo.

⁴⁴ CAVAZOS FLORES, Baltazar, *El Mito del arbitraje Potestativo*, JUS, México, 1987, p. 67

CAPITULO IV

CLASIFICACION DE LA HUELGA

Antes de entrar en materia y exponer, brevemente, la clasificación de huelga y las características que definen a cada una de ellas, debemos tener claro y señalar cual es la definición legal de la huelga, señalada en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, que precisa:

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

De esta forma, podemos aclarar que para que la huelga tenga fundamento legal o bases legales para ser estallada, debe de tener por objeto cualquiera de los señalados en el artículo 450 de la mencionada ley, y que para su mayor entendimiento transcribiremos en este capítulo:

"Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de 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 III 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 la participación de utilidades;
- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores, y
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 Bis y 419 Bis."

Ahora bien, esto sólo nos precisa que a pesar de que la huelga es un derecho exclusivo de los trabajadores, la autoridad buscó, según ella, la forma menos dañina para que estos pudieran ejercitar este derecho, motivo por el cual señaló que debía tener por objeto cualquiera de los enlistados en el artículo en comento, tratando de evitar así emplazamientos innecesarios y huelgas indebidamente estalladas, que finalmente iban a terminar por ser declaradas inexistentes. Aunque también es cierto que el derecho pertenece a los trabajadores y que con estos lineamientos está siendo disminuido en su carácter autónomo por la propia autoridad, debemos manifestar que ésta en realidad sólo buscaba el equilibrio entre los factores de la producción, permitiendo con esto al patrón tener argumentos para manifestar lo que a su derecho convenga, evitando así dejarlo en un estado de indefensión, ya sea que lo necesite en realidad o no.

De esta forma es que, sin mayor preámbulo, comenzaremos con la clasificación de la huelga y trataremos de explicar cada una de las denominaciones, al igual que las razones y características de las mismas, buscando dejar lo más claro posible lo relativo a esta clasificación, así como los conceptos de huelga por solidaridad, la huelga y el contrato-ley y la huelga en la Nueva Cultura Laboral.

4.1. LA CLASIFICACION

Dentro de la vigencia de la ley de 1931, la jurisprudencia y la doctrina trataron de precisar tres denominaciones fundamentales:

1. Huelga existente o inexistente.
2. Huelga lícita o ilícita.
3. Huelga imputable o inimputable al patrono.

Denominaciones que en la nueva Ley fueron adoptadas, teniendo sólo la variable en la huelga imputable o inimputable al patrono, que fue sustituida por el concepto de huelga justificada o injustificada, quedando el hecho de la imputabilidad o inimputabilidad del patrón dentro de este mismo concepto, aun que para mejor entendimiento lo trataremos como una clasificación por separado.

La actual Ley Federal del Trabajo contempla ocho distintas denominaciones sobre la clasificación de la huelga, surgiendo las mismas a través de la doctrina y la jurisprudencia, pudiendo nosotros precisar los siguientes:

1. Huelga existente o inexistente
2. Huelga lícita o ilícita
3. Huelga justificada o injustificada
4. Imputable o inimputable al patrón (concepto que podemos manejar dentro de la clasificación de la huelga justificada o injustificada)

A continuación ampliaremos las denominaciones de la clasificación y expondremos su sustento legal, su evolución dentro del procedimiento laboral, así como sus características preponderantes.

4.2. HUELGA EXISTENTE O INEXISTENTE

Los grandes maestros civilistas Marcel Planiol y Georges Ripert⁴⁵ relatan que los antiguos juristas franceses no consignaron la distinción entre actos inexistentes y nulos. Los orígenes de la distinción, según estos relatos, se encuentran en la doctrina alemana de mediados del siglo XIX, en relación con el matrimonio. Estos mismos maestros definen a los actos inexistentes

⁴⁵ PLANIOL, Marcel y RIPERT, Georges, *Traité élémentaire de droit civil*, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris, 1946, t. I, pp. 147 y siguientes.

como "aquellos a los que falta un elemento esencial a su formación, de tal suerte que sea imposible concebirlos en ausencia de él". Nuestro Código Civil de 1928 recogió esta teoría en su artículo 1794, el cual dice "para la existencia del contrato se requiere:

- I. Consentimiento.
- II. Objeto que pueda ser materia del contrato".

Esta terminología ha sido explicada sutilmente por Mario De la Cueva toda vez que parece lógico referirse a la huelga procedente o improcedente; pero adoptó el criterio sustentado por el maestro Manuel Borja Soriano, en su "Teoría General de las Obligaciones", al distinguir entre actos inexistente y actos nulos. Los actos nulos pueden producir efectos jurídicos, mientras que los actos inexistentes, por faltarles un elemento esencial a su formación, carecen de efectos jurídicos, y se convierten en la nada jurídica: "Radica en que no se puede anular la nada, de la misma manera que no se puede matar a un muerto".

La Ley de 1931, en su artículo 269, para el caso de incumplimiento de los requisitos de fondo o de forma necesarios para la suspensión de los trabajos, previno que "la Junta de Conciliación y Arbitraje, antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores, declarará de oficio que no existe el estado de huelga...", precepto del que dedujeron la jurisprudencia y la doctrina el concepto de huelga inexistente, en la inteligencia de que en tanto no se dictara la resolución, la huelga debía considerarse existente y, consecuentemente, obligaba a las autoridades a otorgar a los huelguistas la protección adecuada para la protección de sus derechos. Dedujeron también los intérpretes que no era necesaria una declaratoria especial de existencia del estado de huelga, puesto que esta situación se presumía de la ausencia de una declaratoria de inexistencia.

La doctrina criticó el método de la citada Ley del '31, que consistía en la posibilidad de una declaratoria negativa de inexistencia de la huelga, pero aún cuando se dedujo de ella el concepto de huelga existente, la Ley no hablaba de una declaración especial. Fueron frecuentes los problemas que se suscitaron, pues las Juntas admitían, en cualquier tiempo, la tramitación de un incidente para obtener la declaratoria de inexistencia, lo que hacía incierta la condición de los trabajadores huelguistas. A efecto de poner fin a esta situación anárquica, la comisión propuso en el artículo 444 una definición positiva de la huelga legalmente existente: "huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos (formalidades) del artículo 451 y persigue los objetos señalados en el artículo 450", resulta así innecesario decir que la falta de los requisitos y objetivos a que se refiere la norma transcrita, produce la inexistencia de la huelga.

Estimamos que, con ese criterio, se trata de evitar que una huelga declarada inexistente, ocasione una reclamación de daños y perjuicios en contra de los trabajadores huelguistas, por considerar que no tuvo efectos jurídicos.

Por cuanto a la huelga existente, requiere una calificación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en el sentido de se han configurado algunos de los objetivos de huelga establecidos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, sin entrar al fondo del asunto, y que se ha dado cumplimiento a los requisitos formales así como a las normas del procedimiento establecidos en el artículo 920 y siguientes de dicho ordenamiento.

Al respecto, el artículo 451 de la misma Ley, determina los requisitos para la suspensión de los trabajos en los términos siguientes:

"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".

Las fracciones II y III del citado artículo se refieren por error a los artículos 460 y 452, que han quedado derogados, debiendo sustituirse por los artículos 929 y 920 actuales, respectivamente.

A su vez, el artículo 459 determina las causas de inexistencia legal de la huelga:

"Artículo 459.- La huelga es legalmente inexistente si:

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

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

Debemos señalar que la fracción III del artículo 450 se refiere erróneamente al artículo 452 de la Ley de 1970, que después de las reformas a la Ley ha quedado derogado, debiendo sustituirse por el artículo 920 actual.

Finalmente, nos gustaría incluir, brevemente, una definición que abarca los conceptos de huelga legalmente existente y de huelga legalmente inexistente:

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. Huelga legalmente inexistente es la que no satisface las condiciones enumeradas.

Esta definición comprende los siguientes elementos:

- a) Es una suspensión, habría que hacer la aclaración que colectiva, del trabajo.
- b) La suspensión debe ser llevada a cabo por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.
- c) Debe estar precedida de la observancia de las formalidades determinadas en la Ley.
- d) Ha de proponerse los objetivos consignados en la Constitución.

4.2.1. INCIDENTE DE CALIFICACION DE LA HUELGA

Aunque es cierto que vamos a ocuparnos de asuntos procesales que no tienen relación directa con el tema que estamos estudiando, debemos aclarar que están vinculados de tal manera los incidentes a la huelga que el omitir este tema dejaría incluso el análisis de los conflictos de trabajo y la huelga misma.

Iniciaremos dando un pequeño concepto de este incidente: Es un procedimiento brevísimo que tiene por objeto, sin hacer ninguna declaración sobre la justificación o injustificación de la huelga, determinar si se

cumplieron los requisitos señalados en la ley para que quede legalmente protegida.

La necesidad de este procedimiento, en el que se escucha a las partes en conflicto, brota del principio de la garantía de audiencia, consignado por el pueblo en la Constitución.

4.2.1.1. PROCEDIMIENTO A PETICIÓN DE PARTE O DE OFICIO

La Ley de 1931, en su artículo 269 señalaba que "la Junta de Conciliación y Arbitraje, si no se cumplieran los requisitos preescritos para la procedencia de la huelga, de oficio declarararía que no existe el estado de huelga en el centro de trabajo, antes de 42 horas de haberse suspendido las labores".

Fue entonces cuando los miembros de la comisión suprimieron la declaratoria de oficio de la inexistencia del estado de huelga y establecieron que no podría iniciarse el incidente sino a petición de parte legítima pues, como ya comentamos, los procedimientos de oficio para resolver las controversias entre personas determinadas vician el artículo 14 Constitucional.

4.2.1.2. TITULARES DEL DERECHO DE ACCION

El actual artículo 929 expresa que los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectados y los terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en la Ley.

La compleja interpretación de este precepto consiste en la determinación del concepto de terceros interesados: creemos que en el último término están comprendidos los sindicatos minoritarios y los trabajadores no-huelguistas, por que su interés es evidente y los trabajadores de confianza, por la misma razón. Una determinación mayor del término no parece probable, pero diremos que quien presenta la solicitud deberá comprobar su interés real o efectivo en el problema, tal como lo dispone la fracción II del artículo 930, de la cual nos referiremos posteriormente.

En teoría podríamos mencionar a la huelga por solidaridad, pues tanto el patrón como los trabajadores no-huelguistas pueden estar interesados en que se califique la huelga, ya que, si se declara su inexistencia, podrían reanudarse de inmediato los trabajos. Se habla también de las empresas que requieran los servicios de la que ha suspendido sus actividades, el caso de las que utilizan los transportes de servicio público o la energía eléctrica.

Ahora bien, las personas titulares de este derecho tienen como plazo 72 horas para presentar la solicitud de la declaración de inexistencia de acuerdo a lo señalado en el artículo 929 de la L.F.T., o sino será considerada la huelga como existente para todos los efectos legales. Esta solicitud deberá presentarse por escrito.

De esta manera, la Ley en su artículo 930, fracción V impuso a la Junta la obligación de resolver, al concluir el incidente, sobre la existencia o inexistencia del estado legal de huelga.

4.2.1.3. CAUSAS DE INEXISTENCIA DEL ESTADO DE HUELGA

Estas causas se encuentran plasmadas en el artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"Artículo 459.- La huelga es legalmente inexistente si:

- I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;
- II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y
- III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 920."

Del precepto citado podemos concluir, a manera de puntuación, que se aceptaron 4 causales:

- a) Si la huelga no se declaró por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.
- b) Si no tuvo por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 de la Ley.
- c) Si no se hizo el emplazamiento en los términos legales.
- d) Si no se respetó la fecha fijada para la suspensión de las labores.

Una supresión y una adición perfeccionaron el sistema anterior y lo adecuaron al pensamiento laboral del nuevo derecho del trabajo:

- a) Primeramente, se borró la causal de inexistencia relacionada con la contravención a lo establecido en un contrato colectivo, una reminiscencia del civilismo de la Ley de 1931. El derecho de huelga no puede ser afectado por los pactos entre una comunidad obrera y un empresario, porque está constituido por normas de orden público, irrenunciable por

los trabajadores; Por lo tanto la huelga seguirá su curso como si no existiera el pacto.

- b) La adición consiste en el párrafo final de la norma: dentro de la vigencia de la Ley de 1931, fueron muchas las huelgas que se declararon inexistentes mediante resoluciones sofisticadas carentes de razón legal, entre ellas las que buscaban la violación más o menos real de alguna disposición de los estatutos sindicales. No debe olvidarse que la intervención de las autoridades del trabajo debe ser el mínimo indispensable para que los trabajadores cumplan las normas que se proponen ayudar a soluciones conciliatorias, por lo que, cualquier acto que desborde este propósito, se exige una violación al texto y al espíritu de las fracciones XVII y XVIII del Artículo 123 Constitucional.

4.2.1.4. EFECTOS DE LA DECLARACIÓN DE INEXISTENCIA

Las consecuencias directas de la declaración de inexistencia fueron fijadas por la Ley de 1931, en su artículo 269, el cual, con algunas variantes de redacción y con la supresión de la referencia a que el patrono podría ejercer la acción de responsabilidad civil contra los trabajadores que se rehusaran a continuar al trabajo, de acuerdo con el artículo 5 de la Constitución, razón por la cual pasó al actual artículo 932 de la siguiente manera:

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

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

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

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

IV. Dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo."

La Ley de 1931 hizo gala en la norma transcrita de un gran sentido humano al otorgar a los trabajadores un término de gracia de veinticuatro horas y evitar la rescisión automática de las relaciones de trabajo. Por otra parte, reconocemos que el precepto transcrito no fue objetado por los trabajadores, así como también que a lo largo de los años no ha presentado problemas interpretativos.

4.3. HUELGA LÍCITA O ILÍCITA.

En carácter de antecedente, cabe hacer mención que en la Enciclopedia Jurídica Italiana⁴⁶ se ofrece el siguiente concepto de la ilicitud:

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

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

⁴⁶ TRIMARCHI, Pietro. *Enciclopedia del Diritto*. Giuffrè-Editore. I. XX. Italia, 1970. pp. 90 y siguientes.

4.3.1. LAS DISPOSICIONES DEL DERECHO CIVIL

Los conceptos de licitud e ilicitud pueden haber nacido en el campo del derecho penal, pero fueron los maestros del derecho civil quienes desarrollaron las ideas, hasta alcanzar una doctrina general, que puede aplicarse, independientemente de su origen, a todas las disciplinas jurídicas.

Para esto consideraremos brevemente, como antecedentes valiosos, las disposiciones de los códigos civiles de 1870, 1884 y 1938.

4.3.1.1. LOS CODIGOS CIVILES DE 1870, 1884 Y 1938

En el código civil de 1870, en su artículo 1395 disponía que para que un contrato fuera válido debía reunir, en nuestro caso lo más relevante, la siguiente condición: "...III. Objeto lícito". El artículo 1396 expresaba que "es lícito lo que no es contrario a la ley o a las buenas costumbres". Finalmente, el artículo 1423, fracción IV, decía que "son legalmente imposibles: ... Los actos ilícitos". La Exposición de motivos, en relación con el último de los preceptos citados, decía:

Aunque a primera vista pudiera parecer inútil la fracción IV, puesto que las cosas ilícitas son imposibles conforme a la ley, la comisión creyó conveniente expresarla para marcar la diferencia que hay entre los actos que, sin ser un delito, se oponen a la ley, y los que por sí mismo importan una fracción punible.

En el Código Civil de 1884 las disposiciones transcritas fueron reproducidas con algunas variantes terminológicas, redactadas ahora en los artículos 1279, fracción III, 1280 y 1306, fracción IV.

⁴⁶ TRJMARCI, Pietro, *Enciclopedia del Diritto*, Giuffrè-Editore, t. XX., Italia, 1970, pp. 90 y siguientes.

Ahora bien, en el código civil de 1928 introdujo muchos cambios estructurales y modificó diversos principios: El artículo 1795 expresa que "el contrato puede ser invalidado... III. Porque su objeto, motivo o fin sea ilícito". A su vez el artículo 1827 establece que "el hecho positivo o negativo, objeto del contrato, debe ser: ...II. Lícito". Y el artículo 1830 cambió la redacción positiva de los códigos anteriores y dice que "es ilícito el hecho que es contrario a las leyes de orden público o a las buenas costumbres".

Con todo esto, las normas transcritas permiten concluir que los conceptos de licitud e ilicitud poseen un sentido universal: todo gira en torno a la conformidad u oposición con las normas jurídicas

4.3.2. EL TEXTO CONSTITUCIONAL

Nuestro artículo 123 Constitucional hace referencia en tres ocasiones a la licitud e ilicitud, en dos de ellas con relación a la huelga y la tercera con el paro empresarial:

- a) La fracción XVIII, en una redacción positiva, determina, en un primer párrafo, que "las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". Y en un párrafo posterior, esta vez con redacción negativa, se lee que "las huelgas serán consideradas ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno".
- b) La fracción XIX completa las referencias, al decir que "los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un

límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje”.

Manteniendo esto en mente, podemos observar que existe una clasificación de estas hipótesis constitucionales:

- a) La primera clasificación plantea el problema de la licitud o ilicitud del objeto, lo que podríamos llamar coincidencia con el código civil de 1928, y comprende tanto a la huelga como al paro, esto es, para ser lícito el objeto de la huelga, y ésta por lógica, el movimiento huelguista debe proponerse como objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción. Para evitar malos entendidos, conviene precisar desde ahora que el concepto, armonía de los derechos del trabajo y del capital es de tal manera amplio, que no existe peligro de limitaciones al ejercicio del derecho obrero. En cambio el objeto del paro empresarial, para que pueda hablarse de licitud, está fijado en forma extraordinariamente limitada, por lo que toda interpretación que se aparte de los términos precisos de la norma constitucional deberá ser descartada.

- b) Las hipótesis del segundo párrafo de la fracción XVIII exigen una consideración particular, que no ha de entenderse como un apartamiento de las ideas generales, sino a la inversa, como una aplicación correcta: la primera, la ilicitud de la huelga es consecuencia de que la mayoría de los huelguistas ejerza actos violentos, roza los límites del derecho penal que es un ilícito más fuerte que el puramente civil, en tanto que la segunda es una defensa de la independencia de la nación, pues en ella se decreta la ilicitud de la huelga en caso de guerra, cuando los huelguistas pertenezcan a establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

4.3.3. LA LICITUD EN LA LEY DE 1931

Frecuentemente hemos encontrado que la primera legislación federal fue pionera en la historia de nuestro derecho del trabajo, si bien hay que decir que en algunas instituciones, como esta que ahora analizamos, estuvo precedida por el Proyecto Portes Gil: una referencia ambigua en la Exposición de Motivos, lo cierto es que en el curso del articulado, la Ley restringió el problema de la licitud o ilicitud de la huelga a la hipótesis segunda de la fracción XVIII del Artículo 123, esto es, a la huelga en la que se producen actos de violencia o en los casos de guerra. Comprendieron los legisladores que la falta de un objetivo o finalidad, elemento esencial para la existencia del estado legal de huelga, produciría la inexistencia de una acción de huelga, más no un caso de ilicitud. Así se explica que el artículo 263 de la Ley reprodujera, como caso único de ilicitud, la norma contenida en el varias veces citado párrafo segundo de la fracción XVIII.

La restricción del concepto de ilicitud sirvió para dar mayor flexibilidad al párrafo primero de la fracción XVIII, un gran campo abierto a la interpretación de la jurisprudencia y la doctrina.

Algunas otras disposiciones de la Ley se referían al problema en formas diversas:

- a) El artículo 270 consignaba el derecho de los trabajadores, entendiéndose éstos por los trabajadores no huelguistas, los patronos o terceras personas, de pedir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, aportando las pruebas que estimaran conveniente, que declarara la ilicitud de la huelga.
- b) A su vez, el artículo 268 establecía que si la Junta decretaba la ilicitud, declarararía también la terminación de los contratos de

trabajo, lo que producía automáticamente la facultad del empresario de utilizar nuevos trabajadores.

- c) El 272 en su precepto nos señalaba que la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades correspondientes debían proteger a los trabajadores huelguistas mientras no se declarase la ilicitud del movimiento.
- d) Finalmente, el artículo 260 consignó entre las causales la huelga por solidaridad, a condición de que el movimiento no hubiese sido declarado ilícito.

4.3.4. LA LIMITACION FINAL DEL CONCEPTO DE ILICITUD EN LA LEY DE 1970

Al redactarse el título relacionado con la huelga, la comisión leyó repetidamente el párrafo primero de la fracción XVIII y después de algunas meditaciones aceptó la supresión de la noción de licitud o ilicitud de los motivos de huelga, por las mismas razones que utilizaron los autores de la Ley de 1931. Por consiguiente, el problema quedó reducido, definitivamente, a los aspectos del párrafo segundo, actos de violencia y casos de guerra. En las sesiones subsecuentes se cotejaron las disposiciones del proyecto con el articulado de la Ley de 1931, sin que nadie objetara que se hubiesen suprimido las referencias complementarias de la vieja ley. Por lo tanto, quedaron suprimidos: el artículo 268 que se refería a la posible declaratoria de ilicitud de la huelga por las Juntas de Conciliación y Arbitraje; de igual manera, tampoco aparece en la Ley de 1970 el artículo 270, que otorgaba a los trabajadores, patrones y terceras personas, la facultad de solicitar de las Juntas la declaratoria; del antiguo artículo 272 se retiró la mención de que la protección al derecho de huelga se haría efectiva en tanto no se declarase su ilicitud, pues, cómo podría proteger la autoridad una

huelga declarada ilícita; finalmente, en la fracción IV del artículo 260, donde habla de la huelga por solidaridad, retiró la comisión la frase que hablaba de que la huelga no hubiese sido declarada ilícita.

Las decisiones adoptadas llevaron a una limitación definitiva, casi una nulificación del concepto de ilicitud, resultado del propósito de excluir de la legislación laboral las posibles sanciones por actos ilícitos y remitirlas al Código Penal: la Ley del Trabajo tiene como misión regular las relaciones obrero-patronales, a fin de introducir en ellas el máximo posible de justicia social, pero no debe blandir sobre las cabezas de los trabajadores la Espada de Damocles.

Por otra parte, la supresión de las normas de 1931 produce importantes efectos, más aún, están muy cerca de la nulificación del principio de ilicitud: el artículo 270 se interpretaba en el sentido de que era suficiente la solicitud y la aportación de pruebas para que la junta de Conciliación y Arbitraje resolviera, en una especie de incidente de breve tramitación, la ilicitud de la huelga; al desaparecer la norma, y por respeto al artículo 14 de la Carta Magna, deberá seguirse el procedimiento ordinario para conflictos jurídicos. Además, la supresión de precepto excluyó la posibilidad, que nunca se usó, de que terceras personas solicitaran la declaratoria.

Desprendido de las consideraciones que anteceden, el artículo 445 precisó los casos de ilicitud:

"Artículo 445.- La huelga es ilícita:

- I. Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades.
- II. En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno."

4.4. HUELGA JUSTIFICADA O INJUSTIFICADA

Como ya lo señalamos al inicio de este capítulo, los conceptos de huelga imputable o inimputable al patrón aparecieron en el artículo 277 del primer Proyecto de Ley Federal del Trabajo de 1928: "Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita una huelga e imputables sus motivos al patrono... lo condenará al pago de los salarios correspondientes a los días que hubieren holgado los trabajadores". La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria del 10 de diciembre de 1930, *United Sugar Company, S.A.*,⁴⁷ por lo tanto, antes de la expedición de la Ley de 1931, inició el cambio terminológico, al usar los términos huelga justificada o no justificada; en la misma ejecutoria explicó sus diferencias con los conceptos de huelga lícita o ilícita:

Para juzgar de la licitud o ilicitud de una huelga, es indispensable, examinar si las demandas de los obreros tienden a conseguir alguno o algunos propósitos que el legislador enumera; pero es evidente que para juzgar en definitiva sobre si una huelga es justificada o injustificada, no basta con atenerse a la enumeración hecha por el legislador, porque pudiera ser que la demanda de los obreros persiguiera alguno de los fines enunciados por la ley, y sin embargo no pudiera ser atendida en justicia, y entonces, aunque la huelga fuera lícita podría no ser justificada, por la razón de ser imposible acceder a la solicitud de los obreros. Esta distinción entre la licitud y la justificación de una huelga, aunque no expresamente enunciada por la ley, debe sin embargo suponersele y es preciso tenerla en cuenta al examinar los laudos de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

⁴⁷ LASTRA Y VILLAR, Alfonso. *Las leyes del Trabajo*, Ed. Porrúa, México, 1935. pp. 316.

4.4.1. LA JUSTIFICACIÓN Y SU RELACION CON LA LEY DE 1931

Los artículos 236 del Proyecto Portes Gil y 271 del de la Secretaría de Industria recogieron, con algunas variantes, las ideas del Proyecto de 1928. Los autores de la vieja Ley redactaron el artículo 271, que decía:

Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita una huelga que ha tenido por objeto alguno de los que expresa el artículo 260, e imputables sus motivos al patrono, y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos en este título, se condenará a aquel con el pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado.

De la doctrina de aquellos años se desprende una distinción dual entre, de un lado, los conceptos huelga existente o inexistente y huelga lícita o ilícita, y del otro lado, huelga justificada o injustificada. Los dos primeros se relacionan con la huelga como procedimiento o instrumento de coacción, mientras el tercero se refiere a la procedencia o improcedencia de los derechos sustantivos reclamados por los trabajadores. Por lo tanto, la justificación de la huelga solamente se conocerá en la resolución que pone fin al conflicto: así, como ejemplo, si la Junta decide que existió el incumplimiento del contrato colectivo o que las nuevas condiciones de trabajo exigidas por los trabajadores para ser impuestas como contenido normativo del futuro contrato colectivo eran razonables y justas, lo que conlleva la tesis de que la oposición no fue justificada

4.4.2. LA JUSTIFICACIÓN EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Los efectos del reconocimiento de la existencia legal de la huelga, por la Junta de Conciliación y Arbitraje, consisten en la subsistencia de las garantías que debe otorgar la Junta así como las autoridades civiles al suspenderse las labores, para mantener y hacer respetar el derecho de

huelga ejercido, garantías que establecen los actuales artículos 4 y 449 de la L.F.T.

Sin embargo, el estado legal de la huelga no implica la consecuencia jurídica de que los motivos de la misma sean imputables al patrón; si no que para ello se requiere que, a solicitud de los trabajadores, se someta el conflicto a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje, en los términos de la fracción IV del artículo 469; sin que los patrones tengan la facultad de promover el arbitraje. Y entonces la Junta, de conformidad con el artículo 937, seguirá el procedimiento de imputabilidad, con el carácter de un juicio autónomo, para determinar si los motivos de la huelga son imputables al patrón en todo o en parte, o que no son imputables al mismo, en cuyo caso se declarará injustificada.

4.5. IMPUTABLE O INIMPUTABLE AL PATRON

La interpretación de las disposiciones legales se afinó rápidamente: La huelga, como ya lo hemos tratado de explicar durante el presente trabajo, no es un conflicto material o sustantivo, sino solamente un procedimiento o instrumento para obligar a un patrono a dar satisfacción a las peticiones de los trabajadores.

La doctrina de 1931 aceptó que en el derecho mexicano el arbitraje de los conflictos colectivos no era obligatorio para los trabajadores, pero sí para los patrones si aquellos lo solicitaban de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Pues bien, si se presentaba esta hipótesis, la Junta debía resolver el fondo del conflicto y declarar, en su caso, si existió el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la ley o del contrato colectivo o si estaba obligado el patrono a celebrarlo o cual debía ser su contenido. Si la resolución favorecía las peticiones de los trabajadores, consecuentemente si los motivos de la huelga eran imputables al patrón, esto es, si su negativa no tuvo

justificación y si, en cambio, fue la razón que obligó a los trabajadores a acudir a la huelga, la Junta debía condenar al empresario al pago de los salarios de los días en que los trabajadores hubiesen holgado. El maestro J. Jesús Castorena⁴⁸ resumió excelentemente la doctrina:

El patrón no está obligado a pagar los salarios de los trabajadores correspondientes al período de huelga, sino en un solo caso, cuando los motivos de ella le son imputables. Una definición clara de cuando los motivos de la huelga son imputables al patrono, no la tenemos. Sin embargo el artículo 111, fracción XVI, puede darnos una orientación. Según este precepto, el patrono está obligado a pagar los salarios de los trabajadores cuando se vean imposibilitados de trabajar por culpa del patrón.

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

4.6. LA HUELGA POR SOLIDARIDAD

Actualmente no se conoce ninguna legislación que haya elevado la huelga por solidaridad a la categoría de un acto jurídico protegido por el derecho, en caso necesario, con la ayuda de la fuerza pública, lo que no es, por sí mismo, una sentencia de injustificación.

La doctrina obrera fundó la huelga por solidaridad en la teoría de la unidad y responsabilidad solidaria de cada una de las clases sociales frente a

⁴⁸ CASTOREÑA, Jesús J. *Manual de Derecho Obrero*, Ed. Porrúa, 2ª ed., México, 1988, pp. 246.

la otra. Con base en esta idea, el movimiento sindical afirma que los trabajadores deben unirse y apoyarse los unos a los otros en la lucha social contra el capital: cada huelga es una lucha parcial del proletariado que debe apoyarse y defenderse por todos los trabajadores y por todos los sindicatos. La generalización de la huelga, continúan comentando los teóricos del sindicalismo, obligará a los patrones subsidiarios a influir sobre el principal para que acceda a las peticiones de sus trabajadores. Ciertamente sufrirán daños, pero también los padecerán los trabajadores solidarios, porque perderán sus salarios, que nunca podrán recuperar. Se trata de una concepción política, contra la que no podrá argumentarse con los principios y normas del derecho civil capitalista.

4.6.1. LOS PRECEDENTES NACIONALES

Veracruz contempló en Río Blanco la más emotiva defensa de la dignidad obrera, cruelmente aplastada por el capitalismo y el gobierno mexicano. No es por lo tanto de llamar la atención que la primera ley del trabajo completa de América haya sido la de aquel Estado en el año de 1918. Su artículo 154, fracción III decía que la huelga puede tener por objeto apoyar otra huelga lícita. La disposición pasó literalmente, entre otras, al artículo 195, fracción IV de la Ley de Tamaulipas de 1925.

La misma normatividad se dio en el artículo 264 del Proyecto Federal de 1928 y en el 323, fracción V del Proyecto Portes Gil, que decía: "La huelga deberá tener por objeto: apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita o ilegal". En cambio, el Proyecto de la Secretaría de Industria es el primero y único que desconoció la huelga por solidaridad, supresión que se apoyó en la Exposición de motivos:

La huelga llamada por solidaridad o por simpatía, se considera también como una suspensión ilícita del trabajo. Si los obreros no tienen queja contra su patrono, no debe autorizarse que le causen los perjuicios que la huelga ocasiona, sobre todo teniendo en cuenta que no habiendo conflicto de trabajo por resolver, no podría el patrono apelar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que dieran una solución pacífica a la controversia.

4.6.2. LA HUELGA POR SOLIDARIDAD EN LA LEY DE 1931

El proyecto de la Secretaría de Industria fue enviado al poder legislativo, que convocó a sesiones extraordinarias, iniciadas el día doce de mayo. En la sesión del 29 de julio, la comisión dictaminadora de la Cámara de Diputados revivió en el artículo 259, fracción IV, la huelga por solidaridad, para lo que usó la redacción del Proyecto Portes Gil. El precepto no fue objetado, por lo que pasó a integrar la Ley de 1931.

4.6.3. LA LEY DE 1970 Y LA HUELGA POR SOLIDARIDAD

La comisión redactora del anteproyecto de 1968 no consideró el problema, porque estimó que era una cuestión concluida. En su memorando inicial de ese año, los abogados de las empresas no quisieron o no se atrevieron a replantear la disputa. En el memorando de la Confederación de Cámaras Industriales del 31 de marzo de 1969, presentado al poder legislativo, señalaba que la huelga por solidaridad debía suprimirse como motivo de huelga; pero no existe comentario alguno e ignoramos si los empresarios apoyaron verbalmente la proposición cuando fueron recibidos por las comisiones reunidas de las dos cámaras.

4.6.4. CONCEPTO DE HUELGA POR SOLIDARIDAD

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

4.6.4.1. REQUISITOS DE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD

Los requisitos de la huelga por solidaridad no se encuentran determinados específicamente en la Ley, lo que autoriza la conclusión de que salvo sus modalidades particulares, comparte, en términos generales, los consignados en el capítulo sobre la huelga, motivo por el cual señalaremos los siguientes:

- a) Los trabajadores solidarios no persiguen un fin propio, sino, según se desprende de la definición que antecede, apoyar uno ajeno, quiere decir, no se busca resolver un conflicto en el que se es uno de los actores, sino testimoniar simpatía y solidaridad hacia otro grupo de trabajadores y presionar, por la generalización del conflicto, una favorable y pronta solución.
- b) La huelga por solidaridad presupone la existencia de otra huelga, por consiguiente, estamos ante una huelga principal y una subsidiaria.
- c) Su finalidad debe ser pura, por lo tanto, los trabajadores de una empresa no podrían emplazar a su patrón por revisión o incumplimiento del contrato colectivo y apoyar a la vez a los trabajadores de otra empresa.

- d) El apoyar una huelga que no haya sido declarada ilícita, ya que esta declaración implica que la huelga principal dejó de existir, esto es, que desapareció el objeto de la huelga subsidiaria.
- e) Los huelguistas solidarios están obligados a respetar los requisitos de fondo, de forma y procesales, impuestos por la Ley a todas las huelgas: objeto, mayoría, forma escrita y requisitos del emplazamiento, respeto y cumplimiento de los deberes del período de prehuelga.
- f) El período de prehuelga no tiene por finalidad discutir los problemas planteados a la empresa principal, sino procurar que no se llegue a la huelga solidaria y, además, dar oportunidad al patrón para que evite los daños consiguientes, hasta donde sea posible.
- g) Los trabajadores solidarios deben respetar las disposiciones de los artículos 466 y 933, que rigen la suspensión de las actividades.
- h) La terminación de la huelga principal o su declaración de ilicitud, pone fin automáticamente a la subsidiaria; y a la inversa, la declaración de inexistencia de ésta o de su ilicitud o levantamiento por arreglo con el patrón, no afecta a la primera.

4.6.5. PROPUESTA DE ELIMINACIÓN DEL CONCEPTO DE HUELGA POR SOLIDARIDAD DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Iniciaremos comentando la importancia de resaltar el hecho de que no se trata de una agresión ni de un intento de minimizar los derechos

obtenidos a través de luchas, esfuerzos y sacrificios por parte de la clase trabajadora, simplemente es una sugerencia hecha con toda la seriedad requerida de que, en primer lugar, se debe eliminar la letra muerta existente en nuestra legislación laboral actual, como, en segundo término, el evitar afectar relaciones de trabajo sin necesidad de hacerlo, ya que en realidad no se realiza la función de presión para la cual existe el concepto de la huelga por solidaridad.

Trataremos de explicar esto de mejor manera: En nuestra primera opinión, podemos señalar con exactitud, gracias a la información proporcionada por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, que no existe en la actualidad antecedente que corrobore el ejercicio o siquiera la intención de ejercer este derecho por parte de los trabajadores, ya que no se reporta ningún emplazamiento o estallamiento que tenga por objeto apoyar alguno de los señalados en el artículo 450 de nuestra Ley, esto reforzando nuestro comentario de que en realidad este concepto es ya en realidad letra muerta, misma que sería casi imposible y enormemente difícil de revivir, ya que las causas que mencionaremos a continuación, nos permiten tener un argumento aún más concreto y reforzado, el cual, si se nos permite puntualizar, se encuentran relacionadas íntimamente con nuestra segunda objeción de la existencia, y por ende probable aplicación, de la huelga por solidaridad vigente en nuestro derecho.

Como podemos observar esto es muy simple: La situación por la cual atraviesa el país, por no mencionar todo lo que ocurre en el ámbito mundial, es en realidad apremiante y alarmante, las crisis económicas que, a través del tiempo, han afectado a México, nos han dejado como consecuencia una economía frágil y débil, motivo por el cual, la clase más perjudicada es como de costumbre la de los trabajadores y es en este mismo orden de ideas que son precisamente los mismos trabajadores quienes se han autolimitado en el ejercicio de este derecho, ya que al tratar éstos de apoyar a otros compañeros en la búsqueda del equilibrio, en los factores de la producción y

de presionar por este medio al patrón para que satisfaga las necesidades de sus trabajadores, los trabajadores solidarios se ven envueltos en un conflicto de carácter económico para el cual en realidad no pueden estar preparados, ya que la pérdida de los salarios es un asunto demasiado grave para los hombres que, por vivir al día, carecen de recursos para sostener a sus familias y que, de hecho, se ha venido manifestando este apoyo a los huelguistas originarios, frecuentemente, a través de aportaciones económicas.

Desafortunadamente, la intención para la cual fue creado este concepto no realiza su función, ya que el patrón de los trabajadores solidarios en realidad no ejerce de ninguna manera una presión real sobre el patrón de los trabajadores huelguistas, ya que cada empresa tiene su propia forma de administrar sus recursos y sería ilógico pensar que realiza más presión el patrón solidario, por llamarlo de algún modo, que la suspensión del trabajo realizada por sus mismos trabajadores. Este tipo de presión podría existir si los trabajadores solidarios pertenecieran al mismo grupo empresarial que los trabajadores huelguistas, ya que en realidad ahí sí se estaría presionando al mismo patrón, pero en la práctica, si existiere alguna, este no es ningún requisito motivo por el cual entonces se estaría dañando a un tercer ajeno al conflicto y atentando en contra de una relación laboral.

Por último, quisiéramos hacer la aclaración de que aunque en otros países existe el concepto de paro nacional, tales como Francia o Estados Unidos, este no tiene la misma connotación que la huelga por solidaridad, ya que como mencionamos anteriormente, el paro nacional se podría dar por muchas causas, pero ninguna sería como apoyo a un grupo de trabajadores que persiguen uno de los objetos señalados claramente en el artículo 450 de nuestra Ley laboral.

4.7. LA HUELGA Y EL CONTRATO-LEY

Brevemente mencionaremos la diferencia entre la Ley laboral de 1931 y la vigente en relación a los procesos de formación de los contratos-ley, pues mientras la primera reguló únicamente el sistema de la existencia previa de un contrato colectivo ordinario, celebrado por las dos terceras partes de los trabajadores de una rama de la industria, de tal suerte que el problema consistía en su elevación al contrato-ley, mientras que en la legislación de 1970 se introdujo el sistema de la convención obrero-empresarial, cuyo tema sería la determinación del contenido del futuro contrato-ley.

Prevía consulta con los órganos especializados de la Secretaría del Trabajo, se llegó a la conclusión de que, aún aplicándose a la nueva Institución los principios generales de la Ley, era indispensable y conveniente estructurar el procedimiento que permitiera lanzar la convocatoria y fijara las normas de trabajo de la convención.

Así se creó el artículo 938, que previene que si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato-ley se observarán las disposiciones generales del Título Octavo de la Ley, el cual se refiere a huelgas, con las modalidades siguientes:

- a) Escrito de emplazamiento y sus formalidades, esto es, por escrito y con copia para cada uno de los patrones emplazados.
- b) Autoridad ante la que debe presentarse, o sea, la Junta de Conciliación y Arbitraje, quien sería la principal, o las subsidiarias señaladas en el artículo 920, fracción II.

- c) Contenido del escrito, el cual debe ajustarse a las reglas generales, pero el término para la suspensión de las labores deberá ser, por lo menos, de 30 días posteriores a la entrega del escrito a la autoridad.
- d) Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las 24 horas siguientes, hará llegar a los patronos su copia correspondiente y de no ser posible, girará los exhortos necesarios dentro de las mismas 24 horas.
- e) Ahora bien, si la autoridad que hizo el emplazamiento no fue la Junta de Conciliación y Arbitraje, deberá reunir a ésta el expediente que se hubiere formado, siempre dentro de las mismas 24 horas.

Como podemos observar de lo antes mencionado, podemos llegar a la conclusión de que en realidad, de no ser por estos requisitos en específico, lo relacionado con la huelga en el contrato-ley, se aplicará como si se tratara de un contrato colectivo, teniendo las mismas prerrogativas y características.

4.8. LA HUELGA Y SU RELACION CON LA NUEVA CULTURA LABORAL

En los albores del siglo XXI la globalización y la integración económicas, así como el avanzado desarrollo tecnológico, constituyen fenómenos que han modificado la dinámica económica mundial. En consecuencia, en distintas latitudes del orbe y en diversos ámbitos se han registrado transformaciones tendientes a crear condiciones más favorables para responder a las actuales circunstancias y desafíos del nuevo entorno económico. De la consistencia, profundidad y eficacia de los cambios que se

llevan a cabo dependerán, sin duda, el desarrollo y la competitividad de los países en el escenario económico de las próximas décadas.

Nuestro país no ha sido ajeno a las transformaciones. En la esfera laboral, a través de la contratación colectiva sindicatos y empresas, con objetividad y visión de largo plazo, se han ido adaptando a los constantes cambios del entorno productivo y de la organización del trabajo.

El diálogo obrero-empresarial hacia una Nueva Cultura Laboral se inscribe en este contexto de cambio continuo. El diálogo ha sido posible gracias al empeño y la actitud abierta, decidida y responsable de las organizaciones obreras y empresariales participantes, conscientes de la necesidad de enfrentar exitosamente los cambios que se registran en la actividad productiva, tanto a nivel nacional como mundial.

La idea central que ha conducido este esfuerzo es la de alentar la cooperación entre los factores de la producción, así como los procesos educativos y de capacitación, al interior de los centros de trabajo y fuera de ellos, como los medios privilegiados para la valorización del trabajo humano, el aumento de la productividad y la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y sus familias, lo que implica igualmente el reconocimiento de su cada vez más amplia capacidad de contribución a los procesos productivos.

El desarrollo de una Nueva Cultura Laboral implica un proceso que no se agota de una sola vez y para siempre, sino que supone un esfuerzo continuo, permanente y corresponsable de los factores productivos. Los resultados de este diálogo, que ahora se presentan a la sociedad como un conjunto de principios, constituyen el inicio de ese proceso que tendrá que materializarse en la experiencia diaria, en las fábricas, los centros de trabajo, los sindicatos, las empresas y las escuelas.

El diálogo entre trabajadores y empresarios hacia una Nueva Cultura Laboral es resultado de una profunda convicción de que la concertación y la construcción de consensos, constituyen los métodos idóneos para superar cualquier confrontación, contribuir a afianzar la cultura democrática y alcanzar el desarrollo de nuestro país, con justicia social.

Una Nueva Cultura Laboral significa la contribución de los factores productivos para hacer de México un ejemplo de unidad, solidaridad y esfuerzo compartido que favorezca la capacidad y confianza en nosotros mismos. Significa, así mismo, el compromiso no solo entre trabajadores y empresarios, sino con la sociedad y con el futuro de nuestra patria.

4.8.1. PRINCIPIOS EN MATERIA DE DERECHOS LABORALES, PROCURACIÓN E IMPARTICION DE JUSTICIA LABORAL

Dentro del marco del Estado de derecho, obreros y empresarios reconocen la importancia de consolidar los cauces y los mecanismos jurídicos para acceder a una nueva cultura laboral, por lo que consideran procedente formular las siguientes propuestas:

1. Es fundamental fomentar el respeto recíproco al ejercicio de los derechos laborales y procurar el ejercicio responsable de los mismos, para alcanzar el mejoramiento de los niveles de vida de los trabajadores y la preservación de las fuentes ocupacionales.

Los sectores productivos están de acuerdo en promover el derecho al trabajo digno y socialmente útil para toda persona, mujeres y hombres, así como el derecho a servicios de seguridad social de la mayor calidad.

2. Sin dejar de reconocer los avances registrados en materia de impartición de justicia laboral, aún persisten rezagos e insuficiencias. Por ello, a fin de robustecer el imperio del derecho, es necesario fortalecer y dinamizar la función jurisdiccional que asegure la impartición de justicia pronta e imparcial. En consecuencia, las partes han acordado hacer los siguientes planteamientos:

2.1. La conciliación, previa o durante el procedimiento laboral, ha mostrado en la práctica ser un efectivo instrumento alternativo de solución de controversias, por lo que debe impulsarse, pues al lograrse el acuerdo por esta vía se pone término a un conflicto, sin necesidad de sujetarse a un proceso, el cual puede ser prolongado y oneroso para las partes.

2.2. Se considera decisivo fortalecer a los órganos de impartición de justicia laboral para lograr el cabal acceso a la justicia en condiciones de equidad, en beneficio de los trabajadores y patrones. Por consiguiente, es de fundamental importancia robustecer la autonomía funcional de dichos órganos, con prevalencia de su composición tripartita y de los principios de justicia social consagrados en el artículo 123 Constitucional, en aras de la armonía que debe regir entre los factores de la producción.

Resulta necesario implantar la carrera judicial en el ámbito de la justicia laboral a fin de mejorar los métodos de selección, preparación y promoción, lo que redundará en una mayor profesionalización de promotores.

3. Es importante ampliar y mejorar los servicios de asesoría jurídica gratuita a favor de los trabajadores que prestan las procuradurías de la defensa del trabajo, pues ello contribuirá a la plena vigencia de la garantía constitucional de acceso a la justicia, sobre todo, en beneficio de los trabajadores de escasos recursos. Ha de ponerse particular atención a la mayor preparación profesional de los procuradores.

4.9. TERMINACIÓN DE LA HUELGA

Para iniciar este tema debemos hacer la aclaración de que partimos del hecho de que la Junta de Conciliación y Arbitraje declaró la existencia legal del estado de huelga, ya que si se produjo una resolución contraria, la huelga no sólo no quedaría protegida por las autoridades del trabajo, sino que se aplicaría de manera estricta lo señalado en el artículo 932 de la Ley Federal del Trabajo, al cual ya no hemos referido anteriormente.

Como ya sabemos, la declaración de la existencia legal del estado de huelga no prejuzga sobre su justificación o injustificación, ya que lo único que establece es si se comprobó la existencia de los requisitos exigidos por la Ley para la suspensión del trabajo quede protegida. En cambio, la terminación plantea el problema de la justificación o injustificación de la huelga, o sea, si son justificadas las peticiones de los trabajadores en relación con las causales de huelga previstas en el artículo 123 Constitucional, fracción XVIII y las señaladas en el artículo 450 de la L.F.T.

Debemos, por lo tanto, entender por terminación de la huelga al acto de voluntad, bilateral o unilateral, o el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje, que resuelve el fondo del conflicto. De esta definición se infiere que son dos los sistemas que conducen a la terminación de la huelga: el

primero es el acuerdo de los trabajadores y de los patrones, que puede ser directo o mediante el laudo dictado por el árbitro que elijan libremente las partes, y el allanamiento del patrón a las peticiones de los trabajadores, mientras que el segundo, es el laudo que dicta la Junta de Conciliación y Arbitraje a través del procedimiento de trabajo correspondiente a la naturaleza del conflicto, si los trabajadores huelguistas sometieron a su decisión el conflicto.

4.9.1. FORMAS DE TERMINACIÓN POR ACTO DE VOLUNTAD

La conciliación no concluye necesariamente con la suspensión de las labores, pues es común que las autoridades del trabajo y las Juntas de Conciliación y Arbitraje procuren la continuación de las pláticas entre los trabajadores y los patrones hasta lograr un acuerdo que ponga fin al conflicto y a la huelga; y como ya lo mencionamos en el capítulo anterior, dentro de esta finalidad se creó la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores con el encargo de "prestar el servicio público de conciliación en los asuntos de la competencia de la Secretaría", tal como lo señala el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- a) Acuerdo entre los trabajadores y los patrones.- El acuerdo o convenio entre las partes es el camino preferente para la solución de todo tipo de conflictos, o si se prefiere, todo gira en función de él; debe de tenerse muy presente que el período de prehuelga tiene como misión el logro de un acuerdo conciliatorio entre el trabajo y el capital.

- b) El allanamiento del patrón a las peticiones de los trabajadores.- La experiencia ha demostrado que frente al hecho de la suspensión de los trabajos, una nueva y mejor reflexión del empresario podría conducirlo a la aceptación de

las peticiones o de los aspectos que hubieren quedado sin solución en las audiencias conciliatorias.

Se trata de un acto de voluntad unilateral del patrón, pero, para que produzcan todos los efectos y puedan reanudarse los trabajos, es necesario que la empresa cubra los salarios de los días en que se hubiese holgado.

- c) El laudo arbitral de las personas que libremente elijan las partes.- En el origen de esta forma de terminación de la huelga se encuentra un acto bilateral de voluntad, mismo que legitima la función de los árbitros y hace obligatoria la resolución que dicten. Para que tal cosa ocurra se requiere que la selección de las personas que deberán dictar el laudo que ponga fin a la huelga sea un acto absolutamente libre, tanto de los trabajadores como del empresario, esto conforme al artículo 469 fracción III de la Ley.

4.9.2. LAUDO DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

La nueva redacción de la fracción IV del artículo 469 nos señala que la huelga terminará por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Al aprobar la Ley el poder legislativo cristalizó la trilogía de los derechos colectivos en beneficio de los trabajadores, sin correlato para los patrones: la afirmación del derecho de huelga como instrumento de lucha para obligar al patrón a que acceda a las demandas obreras y la prohibición del paro empresarial como elemento de coacción a los trabajadores. En segundo lugar, el otorgamiento exclusivo a los trabajadores del derecho a promover la celebración de las convenciones colectivas. Y finalmente, la

potestad, igualmente exclusiva, de solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la solución del conflicto que sirvió de motivo a la huelga.

4.9.3. EFECTOS DE LA TERMINACIÓN DE LA HUELGA

Cuando se produce la declaración de inexistencia podemos decir que se trata de un conato frustrado de huelga, cuyas consecuencias pudimos analizar en un tema anterior. Por lo tanto, los problemas de la terminación de la huelga por los motivos contenidos en el artículo 469 nos dan como consecuencia la presunción de una huelga legalmente existente.

- a) Levantamiento de la suspensión de los efectos de las relaciones jurídicas y la reanudación de los trabajos.- Si la huelga, según los términos del artículo 447, en donde nos indica que es causa legal de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure; la terminación provoca la hipótesis planteada en el precepto, esto es, la huelga deja de durar, por consiguiente debe reanudarse el funcionamiento normal de las relaciones de trabajo, quiere decir, se reanudarán las actividades de la empresa, la prestación de los servicios por los trabajadores y el pago de los salarios por el patrón. La solución apuntada parece sencilla si la terminación es el resultado de un convenio o del allanamiento del patrón a las peticiones de los trabajadores, pero los laudos pueden originar situaciones conflictivas, que no están previstas en la fracción XXI del artículo 123, esto es, la no-aceptación del laudo.

- b) Los efectos inmediatos del convenio o del laudo que pone fin al conflicto.- teniendo como ejemplo a la huelga por

violaciones al contrato colectivo de trabajo, el empresario deberá cumplir el clausulado violado.

c) El problema de los salarios caídos durante la huelga.- Esta solución es compleja, razón por la cual debe de analizarse en función a las causas de terminación previstas en el artículo 469:

1. Si las partes llegan a un convenio, se debe de determinar en el mismo, el monto de los salarios que habrá de cubrir el patrón a los trabajadores.
2. En el allanamiento del patrón a las peticiones contenidas en el pliego de emplazamiento, resuelta en el precepto en cita, lo obliga al pago de la totalidad de los salarios caídos.
3. Las fracciones III y IV, corren la misma suerte, pues tanto el árbitro designado por las partes, como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, están obligados a respetar el artículo 937, con la siguiente salvedad: si los trabajadores obtienen una victoria total, por que sus peticiones quedaron plenamente justificadas, este artículo será de aplicación estricta. Pero es posible que obtengan un triunfo parcial, por que sus demandas se mostraron exageradas; creemos que nos encontramos ante un caso de arbitrio judicial en el que tendrá aplicación la idea de equidad mencionada en el artículo 17: el arbitro o las Juntas considerarán el escrito de emplazamiento, las respuestas del empresario y las propuestas que se produjeron en las audiencias de conciliación; Ya que puede acontecer que las sugerencias de una de las partes coincidan con los puntos resolutivos del laudo en cuya

hipótesis podría hacerse una condena total, o que, por el contrario, el laudo se coloque en un justo medio, que podría servir para la fijación de un porcentaje proporcional. Finalmente, y en aplicación al mismo artículo 937, *a contrario sensu*, si el laudo es opuesto a los puntos de vista de los trabajadores, no habrá condena al pago de los salarios caídos.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Podemos iniciar el capitulado de conclusiones señalando que el derecho del trabajo nació como un reivindicación de la clase social que vivía atormentada y explotada, el cual tiene como finalidad la redención del trabajador y el atemperamiento de su explotación, razón por la cual todas las relaciones de trabajo deberían y deben estar protegidas por el Artículo 123 Constitucional. Es por esto que debemos resaltar el orgullo que nos da el saber que nuestra Carta Magna de 1917, es la primer Constitución Política Social del mundo, la cual se traduce en un declaración pura y plena de derechos sociales.

SEGUNDA.- Es importante mencionar que al surgir el derecho del trabajo se necesitó una Ley que regulara todo lo relacionado con la materia y, como las leyes estatales dejaban muchas lagunas en el derecho laboral, se federalizó la expedición de la Ley del Trabajo de 1931.

TERCERA.- Ahora bien, en materia de conciliación nos gustaría hacer algunas recapitulaciones: podríamos iniciar mencionando que en las legislaciones extranjeras confían que la conciliación es el mejor camino para poner fin a las controversias obrero-patronales, ya que todo conciliador debe de poseer dos características: Independencia e imparcialidad, es por esto que cada vez que alguien procura resolver un conflicto evitando que se recurra a la fuerza, esa persona presta un enorme servicio a los hombres, llevándolos por el camino de la sabiduría y el respeto hacia sí mismo y hacia los demás.

CUARTA.- Es por esto que se propone la creación del Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio o darle a la Coordinación General de Funcionarios Conciliadores la misma función, en donde los asuntos se tramitan antes de iniciar propiamente el procedimiento y sólo cuando se termine esta instancia se podrá dar inicio al procedimiento formal,

especialmente por que esta instancia dura 20 días hábiles prorrogables por una sola vez y por acuerdo de las partes por 15 días más, este procedimiento será gratuito y de tener algún costo será bajo y sólo para los patrones, por mencionar algunas características de la propuesta, la cual a nuestra consideración deberá de ser muy tomada en cuenta y tratar de darle el uso necesario y suficiente hasta conseguirlo. Debemos tomar esto en cuenta para poder valorar la función conciliatoria y, de esta manera, apoyar y contribuir al beneficio de la población, permitiéndole a la sociedad mantener la paz social, ya que al eliminar los porcentajes de huelgas se evitan problemas de carácter sociopolíticos y económicos que desequilibren al país.

QUINTA.- Como se ha podido observar, el tema de la huelga es apasionante, por lo que es lógico pensar que en las relaciones entre trabajadores y patrones se susciten conflictos por diferentes causas relacionadas con los contratos y con las normas de trabajo, la huelga normalmente es el resultado de un descontento y constituye una legítima reacción contra la explotación patronal. Es una razón justificada para la huelga que si el Estado no está en posibilidades de disciplinar las fuerzas económicas, debe dejar en libertad a los trabajadores para que procuren obtener el equilibrio en las relaciones de producción. Lógicamente las autoridades del trabajo deben proteger las relaciones laborales, para lograr el equilibrio entre los factores de la producción como son capital y trabajo, sin incurrir éstas en la protección exagerada y sin consentir en peticiones exageradas que puedan acabar con la fuente de trabajo, de ahí la adecuada reglamentación del derecho de huelga que permite a los trabajadores la satisfacción de sus anhelos pero que permite al patrón progresar con justicia y libertad.

SEXTA.- La huelga pertenece a la esencia misma del derecho del trabajo, por que la historia muestra que es la mejor garantía para la creación y aplicación de un derecho, es por esto que el derecho de huelga es un

mandamiento supraestatal, consecuentemente está colocado encima y fuera del alcance de los poderes estatales, legislativo, ejecutivo y judicial.

SEPTIMA- El derecho de huelga en México, no fue producto de una concesión, sino un derecho alcanzado por la lucha social con dramáticos sacrificios para los trabajadores, en donde reside su raíz histórica y la razón entrañable de su legitimidad. La elevación de la huelga a un derecho de la clase trabajadora no fue el resultado de un debate, porque la clase trabajadora no discutió con los empresarios, ni siquiera con el Estado, si la huelga debía de ser elevada o no a la categoría de un acto jurídico, simplemente se impuso la elevación como una verdad no sujeta a discusión, hecho que nos hace reflexionar acerca de la transformación de la huelga como hecho jurídico a acto jurídico.

OCTAVA.- Necesariamente debemos comentar que la huelga a sido elevada al carácter de derecho positivo, ya que ésta representa en sí, el medio tradicional de la lucha sindical; aclarando que aunque los sindicatos son los titulares permanentes del derecho de huelga, esto no debe entenderse como un derecho sindical, sino como la voluntad de las mayorías obreras. El derecho de huelga es, originalmente, un derecho de cada trabajador, pero conlleva el sello colectivo.

NOVENA.- También podemos decir que la huelga es el incumplimiento a la obligación de trabajar, pero es un incumplimiento reconocido por el derecho, que ha erigido la excepción de que nadie, que ha faltado al cumplimiento de un contrato, tiene derecho de pretender su cumplimiento, pues oponible es la excepción de contrato no cumplido. Tan es reconocido por el derecho, que existen mecanismos para el ejercicio del derecho de huelga, ya que la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

DECIMA.- Toda huelga, que implica necesariamente una suspensión de labores, tiene que ser legal, la suspensión debe de ser temporal ya que en caso contrario se estaría frente a un cierre de empresa y tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes. Podemos decir que la huelga sólo suspende la vigencia de las relaciones individuales de trabajo por todo el tiempo que dure, sin terminar ni extinguir los derechos y obligaciones que emanen de ellas.

DECIMA PRIMERA.- En cuanto lo que concierne a la huelga por solidaridad, debemos de mencionar que actualmente ninguna legislación ha elevado a esta a la categoría de acto jurídico protegido por el derecho. Recordando que no se trata de una agresión ni un intento de minimizar los derechos obtenidos por la clase trabajadora, se debe eliminar este concepto de la Ley, primero por que es letra muerta ya que actualmente ningún sindicato ha ejercido este derecho y segundo por que los trabajadores solidarios se ven envueltos en un conflicto para el cual no están preparados y atentan en contra de su propia relación de trabajo, ya que el patrón solidario no ejerce en realidad ninguna presión significativa con el patrón principal, esto sólo funcionaria si el patrón fuese común con los sindicatos, esto es, si se tratara de un grupo o algo así. Y si así se requiriera, el paro nacional de trabajadores se podría dar por muchas causas, pero ninguna sería como apoyo a un grupo de trabajadores que persiguen uno de los objetos señalados en la Ley Federal del Trabajo.

DECIMO SEGUNDA.- Aunque esta no es una cuestión de fondo si lo es de forma, existen dos artículo idénticos dentro de la Ley Federal del Trabajo, estos artículo son el 448 y el 902, aún cuando no representan ningún tipo de problema procesal o algo así, sería beneficioso en cuanto al manejo de la Ley, que nada más subsistiera uno de ellos, claro que como lo señalé previamente, es cuestión de estilo y no fundamental de alguna manera.

BIBLIOGRAFÍA

- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Niceto, *Proceso, autocomposición y autodefensa*, Imprenta Universitaria, México, 1947, 274 pp.
- BERRENECHEA CALDERON, Julio César, *Derecho Colectivo del Trabajo*, Editorial Lima, Lima, Perú, 1979, 387 pp.
- BERMUDES CISNEROS, Miguel, *Curso de Derecho del Trabajo*, Editorial Cárdenas, Tomo II, México, 1979, 1135 pp.
- BERMUDES CISNEROS, Miguel, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Trillas, México, 1990, 290 pp.
- CALVILLO ARREOLA, Gustavo, *El Período de Conciliación en Materia de Derecho del Trabajo*, Editorial Trillas, México, 1983, 315 pp.
- CASTOREÑA, J. De Jesús, *Manual de Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1988, 318 pp.
- CAVAZOS FLORES, Baltasar, *Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica*, Editorial Trillas, México, 1992, 778 pp.
- CLIMENT BELTRAN, Juan B., *Formulario de Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Esfinge, México, 1994, 522 pp.
- CORDOVA ROMERO, Francisco, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Cárdenas, México, 1986, 344 pp.
- DE BUEN LOZANO, Néstor, *Derecho del Trabajo*, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1982, 930 pp.

- DE BUEN LOZANO, Néstor, *Organización y Funcionamiento de los Sindicatos*, Editorial Porrúa, México, 1983, 315 pp.
- DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Colectivo Laboral*, Editorial Porrúa, México, 1982, 454 pp.
- DE LA CUEVA, Mario, *El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo*, Tomo II, Editorial Porrúa, México, 1995, 765 pp.
- GUERRERO, Euquerio, *Manual del Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1977, 185 pp.
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo, *Derecho Colectivo del Trabajo*, Editorial Temis, Bogotá, 1977, 257 pp.
- OLEA, Alonso Manuel, *Derecho del Trabajo*, Editorial Madrid, Madrid, 1955, 215 pp.
- ORTEGA ARENAS, Juan, *Instructivo Obrero*, Editorial Costa Amic, México, 1984, 121 pp.
- PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos, *Derecho Sindical Español*, Editorial Tecnos, S.A., 3ª ed, Madrid, 1990, 559 pp.
- PEREZ BOTIJA, Eugenio, *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos, S.A., Madrid, 1960, 315 pp.
- REMOLINA ROQUEÑI, Felipe, *El artículo 123*, Editorial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1974, 215 pp.
- RUIZ DE CHAVEZ, Arturo, *El Derecho Colectivo del Trabajo*, Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1979, 267 pp.

RUSSOMANO MOZART, Víctor, *Derecho Laboral en Iberoamérica*, Editorial Trillas, 1981, 948 pp.

RUSSOMANO MOZART, Víctor, *Principios Generales de Derecho Sindical*, Editorial Trillas, México, 1983, 422 pp.

SALAS FRANCO, Tomás y ALBIOL MONTESINOS, Ignacio, *Derecho Sindical*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, 1989, 693 pp.

SANTOS AZUELA, Héctor, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, Editorial UNAM, México, 1989, 243 pp.

TENA SUCK, Rafael, *Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Trillas, México, 1986, 723 pp.

TRUEBA URBINA, Alberto, *Derecho del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1998, 564 pp.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Porrúa, México, 2000, 235 pp.

Ley Federal del Trabajo, Editorial de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 2000, 455 pp.

Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1999, 98 pp.

OTRAS FUENTES

La Conciliación en los Conflictos de Trabajo, Publicado por la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1982, 380 pp.

Principios de la Nueva Cultura Laboral, Publicada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1996, 42 pp.

Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, Publicado por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Argentina, 1999, 66 pp.

Revista "Artículo 123 Constitucional", Publicado por el Departamento del Distrito Federal y la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, México, 1990, 282 pp.