



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

ESCUELA DE DERECHO

LA HUELGA

T E S I S

QUE PARA OBTENER

EL TÍTULO DE

LICENCIADO EN DERECHO

Biblioteca Central

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

P R E S E N T A

ERNESTO PRIETO ORTEGA

No. ADQ H 62144

CLAS D 34 P. 7

P 949 M

BIBLIOTECA CENTRAL UAQ
"ROBERTO RUIZ OSOREGON"

*"Cuando el hombre claudica en sus ideas,
deja de serlo, y pasa a ser un objeto".*

CON AMOR:

A mis padres que me ayudaron
a salir avante ante las ad-
versidades.

A Rocio por su comprensión y
cariño.

A mis hermanos, esperando y
deseando que salgan adelan-
te. /

A mi escuela, porque me enseñó
a caminar en el sendero del De
recho.

A mis maestros, por inculcarme
la justicia.

A mis compañeros, por la oportunidad
que me brindaron de -
compartir ratos de alegría y
tristeza a lo largo de la ca-
rrera.

"A todos los trabajadores que lucharon y
perecieron por lograr una autentica jus-
ticia social en favor de la clase oprimi-
da".

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I
ANTECEDENTES HISTORICOS

CAPITULO II
DEFINICION DE LA HUELGA

CAPITULO III
NATURALEZ JURIDICA DEL DERECHO DE HUELGA

CAPITULO IV
OBJETIVOS DE LA HUELGA

CAPITULO V
REQUISITOS PARA DECLARAR UNA HUELGA

CAPITULO VI
PROCEDIMIENTO EN LA HUELGA

CAPITULO VII
LA CALIFICACION DE LA HUELGA

CAPITULO VIII
LA TERMINACION DE LA HUELGA

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

La huelga es el problema del capitalismo contemporáneo. En anteriores dé
cadas, por lo regular los empresarios ganaban la mayoría de las huelgas, en -
nuestros días en cambio, se inclina el fiel de la balanza del lado de los tra
bajadores, lo que ha operado una transformación extraordinaria.

Debemos ante todo precisar lo que se ha entendido por huelga, indepen---
dientemente de lo que diga nuestra ley al respecto.

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

Este trabajo por lo tanto, está realizado en una forma modesta, quizás -
pase inadvertido, pero esta apegado a nuestra realidad, desde mi punto de vis
ta. Ya que el tema que trataremos es el punto culminante de la lucha de cla--
ses, explotados contra explotadores, o bien el enfrentamiento de los factores
de la producción Capital y Trabajo, en el que el estado juega un papel impor-
tantísimo, el cual hace que la balanza de la justicia se incline a favor o en
contra de los trabajadores.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

A).-EUROPA. En el año de 1303, prohibió el Rey Eduardo I de Inglaterra to do acuerdo cuya finalidad fuera modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo, y la prohibición fué recordada con frecuencia pasando a formar parte del Common Law. Por lo tanto prohibió las huelgas. Y lo mismo ocurrió en Francia en el año de 1539 en la ciudad de - Lyón, con una huelga de impresores que se prolongó por tanto tiempo, que obligó al Rey Francisco I, expidiera un edicto severo, el 28 de diciembre de 1541, prohibiendo cualquier suspensión brusca de trabajo.

Las leyes de Francia e Inglaterra, de fines del siglo XVIII, ratificaron las viejas prohibiciones. Durante la Revolución Francesa en 1791, la ley Chappelier prohibió la coalición y la huelga, ya que aquella es el antecedente -

necesario de ésta. Nuevamente en Francia se toleró la existencia de la huelga, cuando Napoleón III, por la ley del 25 de marzo de 1864, suprimió las medidas prohibitivas respecto a la coalición.

La era de la prohibición en Inglaterra duró hasta el año de 1824. O sea que durante siglos los trabajadores ingleses y franceses vieron frustrados - sus intentos de lograr mejores condiciones de trabajo y de vida.

En el siglo XIX la huelga dejó de ser un delito, pero esto no quiere - decir que se transformara en un derecho de la clase trabajadora; era una situación de hecho que producía consecuencias jurídicas, pero siempre en contra de los trabajadores. En realidad la huelga era el derecho de no trabajar, un derecho de carácter negativo, pero que no producía ninguna consecuencia - en favor de los obreros.

La primera fundamentación jurídica de la huelga se debe al abogado francés Berrger: el derecho natural garantiza a todos los hombres la libertad de trabajo, en sus aspectos positivo y negativo; el hombre, por tanto, no puede ser obligado a trabajar y si se hubiere comprometido y faltare a lo pactado, será responsable civilmente de los daños y perjuicios que causase, pero no - se puede ejercer coacción alguna sobre su persona para obligarse a trabajar, ni puede ser castigado por negarse a cumplir un contrato. Pues bien, decía - Berrger, lo que puede hacer una persona, pueden efectuarlo diez o cien, y - no se entiende la razón de que la falta concomitante a cien contratos de trabajo, transforme el hecho en delito.

Más tarde se encontraron otros argumentos: la escuela Económica Liberal

sostenía que el estado no habría de intervenir en la vida económica de la sociedad y el propio principio debía aplicarse a la organización de las fuerzas económicas y a las luchas que entablara para obtener la composición de sus intereses; el estado por tanto, dejaría a los factores de la producción capital y trabajo, que resolverían directamente sus problemas, a condición de que no ejecutaran acto delictivo alguno; la lucha entre las clases sociales sería una consecuencia nueva de la no intervención del estado en la economía y ésta nueva política liberal sería, a su vez resultado del principio de la libertad de la economía frente al estado.

La huelga no era un acto delictivo, pero tampoco era un derecho o si se quiere, no era un derecho positivo .

Consistía en la suspensión colectiva de las labores, e implicaba por tanto, una falta colectiva a las obligaciones contraídas en los respectivos contratos individuales de trabajo; en el instante en que se producía la falta, destruían los trabajadores los contratos de trabajo, o mejor, daban causa para su rescisión; el empresario, quedaba autorizado a partir de ese momento, a dar por concluidos los contratos de trabajo.

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

En el siglo XIX no pudieron entender la huelga; el derecho individualista no podía ver que la huelga es un derecho colectivo; quiso transformarla en un derecho individual y por eso suprimió la idea de delito por la suspensión de labores, pero no la protegió. Vivió la huelga como un derecho de cada traba--

jador y no prosperó.

LA CONQUISTA DEL DERECHO DE HUELGA

Los trabajadores ingleses son los autores de este tercer período y su esfuerzo tendió a conseguir que la presión ejercida sobre los trabajadores para declarar o mantener una huelga lícita, en tanto no constituyera un delito especial: en el año de 1859, se dictó una ley penal (MOLESTATION OF WORKMEN -- ACT), suavizando las asperezas de la vieja legislación penal, pero en el año de 1871, se volvió a los procedimientos antiguos de manera que toda presión sobre los trabajadores en materia de huelga, caía bajo la sanción de la ley; la oficina internacional del trabajo resumió los principios de esta ley:

" Se podían imponer hasta tres meses de trabajos forzados a quien, para ejercer presión sobre otro, a fin de que realizara cualquier finalidad de carácter profesional: a) recurriera a violencias sobre las personas; b) profiriera amenazas, tales que justificaran su comparecencia ante los tribunales, a fin de que éstos garantizaran la p -; c) molestaré a otra persona de alguna de las maneras siguientes: I) siguiendo persistentemente a una persona de un lugar a otro; II) ocultando los útiles, vestidos u otros objetos que le pertenecieran; III) violando o asediando su casa o siguiéndole a lo largo de una calle o camino con dos o más personas y de una manera desordenada ".

Como puede verse en el siglo XIX, el estado era un fiel representante del capital, dejando a los trabajadores del campo y de las fábricas en el más completo abandono, tanto en lo social, cultural y legal. Al estado le importaba que no se suspendieran las labores, y a los patrones también para continuar cosechando jugosas ganancias gracias al sudor de los trabajadores.

y fué en este siglo cuando empiezan a tomar conciencia de la lucha de clases, explotados contra explotadores, notando la gran distancia que los separa y a la vez haciéndose necesaria la solidaridad de toda la clase trabajadora en -- contra de los capitalistas y sus representantes incrustados en el estado. En todos los niveles empiezan a formarse sindicatos para la defensa de los derechos de la clase trabajadora, ya que el estado empieza la persecución de los líderes sindicales, unificándose más los trabajadores en torno a sus sindicatos y sus ideales.

Finalmente y siempre, por ahora, dentro del derecho inglés conviene recordar una ley del año de 1906, que declaró la irresponsabilidad de las Trade Unions por las huelgas en que participaron, si bien fué reformada esta legislación en el año de 1927.

Lo importante de estas medidas y otros que podían citarse en diferentes países, está en el esfuerzo de los obreros por hacer respetar el derecho a -- huelga y transformarlo en un derecho positivo. Era inútil que mil trabajadores de una empresa o más, suspendieran sus labores, porque la empresa podía -- continuar laborando con los no huelguistas y con trabajadores libres, pero si podían ejercer presión, no violencia, era entonces posible que se viera obligada la empresa a suspender toda actividad. En Estados Unidos, independientemente del esfuerzo para convencer a los trabajadores, tienen éstos costumbre -- de formar cordones al rededor de las fábricas para impedir la entrada de los obreros disidentes; cuando la legislación permitió estos actos y otros semejantes, puede decirse que el derecho de huelga adquirió un tinte positivo.

Sin embargo, ninguna legislación europea, tampoco los Estados Unidos había negado el derecho del empresario para que la fuerza pública proteja sus es

establecimientos y garantice el trabajo de los obreros no huelguistas. La fuerza de la huelga radicó en la solidaridad de la clase trabajadora y en escala más reducida en la dificultad para substituir con prontitud al personal de una fábrica.

ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MEXICO

Diversos autores mexicanos relatan que, a pesar de que el artículo 925 - del código penal de 1871, prohibió la huelga.

ARTICULO 925 CODIGO PENAL:

" Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas: a los que formen tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo " .

Esta disposición penal, nos dice Trueba- entraña una prohibición implícita de las coaliciones y huelgas.

¹ Tuvieron lugar muchos movimientos de esta clase, como el de mineros de Pachuca, en 1874, los de los obreros de la fábrica " La fama montañesa ", de Tlalpan en 1877 y otros que le siguieron como las huelgas " pre-revolucionarias " .

La huelga de Cananea 1906, fué en contra de la compañía norteamericana " Anaconda " productora de cobre, apoyada por una organización política defi-

nida: el Flores-Magonismo, es en esta etapa la de mayor conciencia política, - en que la huelga se convierte en una conducta activa, dinámica que expresa no sólo la decisión de no trabajar, sino la intención de suspender el trabajo - en una empresa y ya con una política laboral definida, desgraciadamente esta - huelga fué reprimida por los Rangers de Texas, con el consentimiento del go- - bierno mexicano, en el cual murieron acribillados varias decenas de mexicanos.

La huelga de Río Blanco 1907, fué en contra de una compañía textil, la - huelga era la reacción natural defensiva de los trabajadores, ante la injusti - cía de los patrones. Y es cuando los trabajadores se niegan espontáneamente a volver a su trabajo, si no son satisfechas sus demandas de mejor nivel de tra - bajo. Lamentablemente también fué reprimida con saña por parte del gobierno, - muriendo varios trabajadores.

En ambos casos hubo en el fondo una causal obrero-patronal, aunque deri - varon por rumbos políticos, como indicaciones precursoras del movimiento so - cial que poco después habría de estallar.

Va en plena "revolución" lo que puede ser un absurdo, y para reprimir - una huelga efectuada el 31 de julio de 1916, en el Distrito Federal, el jefe de ejecutivo Venustiano Carranza en el decreto del 1º de agosto de 1916, di - ría lo siguiente:

" Artículo 1º. - se castigará con la pena de muerte, además de a los -- transtornadores del orden público que señala la ley del 25 de enero de 1862":

" Primero: A todos los que inciten a la suspensión del trabajo en fábric - cas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propaguen; a los

que presidan las reuniones en que se proponga discuta o aprueba; a los que la defiendan o sostengan; a los que la aprueben o suscriban; a los que asistan - a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objeto, - y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiere declarado ".

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

" Tercero: A los que con amenazas o por la fuerza impidan que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los operarios de las empresas contra las que se haya declarado la suspensión de trabajo ".

" Artículo 2do.- Los delitos de que habla esta ley, serán de la competencia de la misma autoridad militar que corresponde conocer de lo que define y castiga la ley del 25 de enero de 1862, y se perseguirán y averiguarán y castigarán en los términos y con los procedimientos que señala el decreto número 14, del 12 de diciembre de 1913 ".

Pocos meses después, como resultado de la convocatoria lanzada por el - propio Venustiano Carranza, el Constituyente de Querétaro, aprobaría el texto del artículo 123 Constitucional,

CAPITULO II

DEFINICION DE LA HUELGA

Hemos llegado al documento más importante en la materia que estamos estudiando, o sea el Artículo 123 de la Constitución Política de 1917, el cual en sus fracciones XVII y XVIII, consagra el derecho a huelga y al paro, tanto a los obreros como a los patronos.

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

11

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

La definición de huelga que señala nuestra ley federal del trabajo, es - la que se encuentra en el artículo 440 y dice lo siguiente:

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

La huelga es un derecho social-económico, cuyo fin le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones, salarios y - en si un mejor nivel de vida.

A continuación haremos mención de las siguientes definiciones de autores extranjeros.

Alejandro Gallart Folch, define a la huelga en forma amplísima:

" Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada de tra

bajo realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras".

El mismo autor explica la amplitud de su definición:

"La definición de huelga como hecho social, podrá parecer a primera vista, de excesiva extensión en cuanto se refiere a los fines de la misma, y aún juzgar ilegítimos algunos de los consignados en ella; pero esta complejidad de formulación responde al deseo de recoger íntegra y objetivamente los variados sentidos, no todos legales, con que este fenómeno social se presenta".

Y se pregunta el mismo autor "¿Qué clase de derecho es este, que al limitarlo, el evitar o hacer rarísimo su ejercicio es la suprema aspiración de la legislación que lo consagra?".

No debe olvidarse que Gallart Folch, escribía estas líneas en los meses anteriores a la guerra civil española de 1936 en Barcelona, ciudad industrial dominada por el anarquismo y en la que las huelgas, esencialmente políticas, estaban en su apogeo.

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

En una definición más sencilla, Gerard Lyon-Caen y Jean Ribettes Till--

het, mencionan que " consiste en la cesación colectiva del trabajo con el objeto de ejercer una presión sobre el empleador (o tal vez sobre los poderes públicos) con un fin profesional.

Luisa Riva-Sanseverino:

" La abstención concertada del trabajo para la tutela de un interés profesional colectivo".

Hueck-Nipperdey, propusieron la siguiente:

" La huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo, llevada a cabo por un número considerable de trabajadores en una empresa o profesión, como medio de lucha del trabajo contra el capital y con el propósito de reanudar las labores al obtener éxito o terminar la lucha " .

Señalan los profesores Alemanes los elementos de su definición: a) la huelga es la suspensión del trabajo realizada sin el consentimiento del empresario; b) la suspensión de labores ha de ser consecuencia de un plan previo y debe llevarse a cabo por un número importante de trabajadores; c) es esencial a la huelga la presencia de un fin que responda a la idea de lucha del trabajo contra el capital; d) los trabajadores han de tener la intención de reanudar las labores tan pronto se alcance el fin o se ponga término a la lucha.

Walter Kaskel alcanzo una definición más concisa:

" La huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores con el propósito de alcanzar mejores condicio--

nes de trabajo".

Kaskel marcó también los elementos de la definición:

a) la huelga es la suspensión del trabajo; pero este término tiene un doble sentido, material y jurídico. La huelga es la suspensión de las labores, - realizada con la intención de suspender la vigencia de los contratos de trabajo. de lo que se desprende que la huelga no es una notificación de termina-- ción de las relaciones de trabajo; b) la suspensión de trabajo ha de proceder de una pluralidad de obreros; la suspensión realizada por un solo trabajador, - no es suficiente, pero tampoco requiere la huelga que sean todos los obreros - de la empresa; c) la suspensión de actividades ha de ser un acto colectivo, - producto de un acuerdo y llevada a cabo según un plan; d) la existencia de - una finalidad es de esencia en la huelga, y consiste precisamente, en el propó- sito de obtener mejores condiciones de trabajo, sea conservando las vigentes - cuando el empresario pretende reducirlas o mejorandolas para el futuro; e) la - suspensión de labores es el medio para obtener el fin.

Guillermo Cabanellas, tal vez en términos demasiado amplios, define a la huelga como " la abstención colectiva y concertada del trabajo por los trabaja- dores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría - de quienes trabajan en una o varias empresas, con el abandono de los lugares - de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario, a - fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o - con el propósito de preservar, modificar o crear nuevas condiciones laborales.

De los autores mexicanos podemos considerar las siguientes definiciones:

Nicolas Pizarro Suarez dió la siguiente:

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

J. Jesús Castorena señala que:

" La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores ".

Mario de la Cueva nos dice que :

" La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreros para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de los trabajadores o patrono " .

Para Alberto Trueba Urbina, la huelga en general es:

" La suspensión de labores en una empresa o establecimiento, con el objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo ".

Euquerio Guerrero nos dice que:

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

Nestor de Buen señala:

" La huelga es entonces, la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar - al patrón, para la satisfacción de un interés colectivo ".

CAPITULO III

NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DE HUELGA

En el pasado, la huelga era la suspensión del trabajo llevada a cabo por los obreros, a resultas de una coalición de los mismos. Su fundamento jurídico, era el derecho natural del hombre a no trabajar sin su pleno consentimiento, pero justamente por este fundamento, la huelga era un derecho individual, pues pertenecía a cada trabajador; el estado de huelga resultaba del ejercicio simultáneo de muchos derechos individuales.

Sin embargo, la simple suspensión del trabajo no proporciona una idea completa de la huelga, ya que los trabajadores al suspender sus labores, tenían el propósito y la creencia de que sus compañeros harían otro tanto y aún intentaban inducirlos a seguir su ejemplo.

De todas manera, la huelga, al efectuarse, era una situación de hecho y

los efectos jurídicos que se producían derivaban de las circunstancias de que la suspensión de actividades ejecutadas por cada trabajador, era un acto contrario al derecho, o por lo menos, un acto que ponía fin a una situación jurídica válida. El orden jurídico expresa que los contratos y relaciones jurídicas deben cumplirse puntualmente, por lo que la suspensión del trabajo, significaba el incumplimiento de aquella obligación; y el propio orden jurídico decretaba las naturales consecuencias. Desde luego, la rescisión o terminación de cada relación jurídica; una eventual responsabilidad civil por los daños y perjuicios que causara la falta de cumplimiento a las obligaciones; finalmente una responsabilidad civil o penal cuando se impidiera el libre trabajo de los no huelguistas o de la empresa.

La fracción XVII del artículo 123 Constitucional, dice que las leyes reconocerán a las huelgas como un derecho de los trabajadores, con lo cual cambió su fundamento: Anteriormente el fundamento de la huelga era el derecho negativo de no trabajar; ahora se tiene un derecho positivo y es la facultad legal de suspender en las empresas cuando satisfagan los requisitos que señalan las leyes. El estado de huelga ya no es una simple situación de hecho, productora de efectos contrarios a los queridos por los huelguistas, sino, al contrario, es una situación legal que produce, precisamente los efectos buscados por los trabajadores y que se resumen en la suspensión total de los trabajos de la empresa.

Por esto, el orden jurídico protege la suspensión de las actividades cuando los obreros satisficieron los requisitos legales.

La huelga fué un hecho jurídico, pero ha devenido en acto jurídico. Julien Bonnecase, asegura que el término hecho jurídico tiene un sentido gene--

ral y un específico, de manera que aquel es un género que comprende como especies al segundo y el acto jurídico:

"La noción de hecho jurídico es susceptible de revestir un sentido general y uno específico y en el primero engloba a la noción de acto jurídico. El hecho jurídico sirve entonces para designar un acontecimiento engendrado por la actividad humana o puramente material y que es tomada en consideración por el derecho para derivar, en favor o en contra de una o varias personas, un estado, es decir, una situación jurídica, general y permanente o al contrario, un efecto de derecho limitado. En un sentido específico, el hecho jurídico es un acontecimiento puramente material, tal como el nacimiento o la filiación - o acciones humanas más o menos voluntarias, generadoras de situaciones o efectos jurídicos, sobre la base de una regla de derecho, pero sin que el sujeto de estas acciones haya podido o querido tener la intención de colocarse bajo el imperio de la regla de derecho. El acto jurídico es una manifestación exterior de voluntad unilateral o bilateral, cuyo fin directo es engendrar, sobre el fundamento de una regla de derecho o de una institución jurídica en favor o en contra de una o más personas, un estado, es decir, una situación jurídica permanente y general o un efecto de derecho limitado y referido a la formación, modificación o extinción de una relación de derecho".

Ahora bien, después de las explicaciones que anteceden se entenderá fácilmente el tránsito de la huelga de hecho a acto jurídico: en el pasado la suspensión de labores no producía como efectos jurídicos, los buscados por los obreros; éstos en efecto, pretendía imponer su voluntad a los no huelguistas y al empresario y mantener vigentes las relaciones individuales de trabajo en tanto se decidía el conflicto que motivó la huelga, pero los efectos atribuidos por el derecho eran precisamente los contrarios, pues la voluntad-

predominante era la de los no huelguistas y del empresario; es cierto que en ocasiones, por ser mayoría los huelguistas y por razones técnicas que impedían la continuación de las labores o por la solidaridad que no permitía la sustitución de los huelguistas, los trabajadores de la empresa podían quedar totalmente suspendidos, pero esto ocurría por cuestiones de hecho y no como un efecto jurídico.

En cambio, en nuestro derecho, la huelga produce, como efectos jurídicos los buscados por los trabajadores y señalados líneas arriba. Por lo cual si comparamos estas explicaciones con los conceptos de Bonnacase sobre hecho y acto jurídico, veremos que son correctas las apreciaciones que anteceden.

La idea de la huelga acto jurídico, supone su necesaria reglamentación -- pues para que el orden legal de un estado haga producir a un acto de voluntad los efectos jurídicos deseados, es condición esencial que el acto reúna los requisitos de fondo y forma previstos por la ley. Todo derecho está necesariamente enmarcado en el ordenamiento legal y es limitado, pues la idea de derechos absolutos, al margen del orden jurídico está descartada. De aquí nace -- una segunda diferencia con la huelga del pasado: Esta no permite su reglamentación, justamente porque es un hecho jurídico que produce como efectos de derecho, las consecuencias opuestas a las buscadas por los autores del hecho; -- la huelga del pasado es un acto ilícito que engendra responsabilidad y por -- tanto, no se podía establecer cuando era lícito el hecho porque, al consignar se en la ley la licitud del hecho se le transformaba, tal como lo hizo nuestra constitución, en un acto jurídico. Pero al operar la transformación, tuvo necesidad el constituyente de señalar cuando era lícita la suspensión de labores de una empresa.

El exámen de las disposiciones de la ley se pone de manifiesto con mayor claridad, el punto de vista anterior. El elemento esencial, objeto posible, - se consagra en el Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, cuyo primer párrafo dice precisamente que " la huelga deberá tener por objeto:...".

El segundo elemento esencial: la voluntad, la ley lo expresa a través - del requisito de mayoría establecido en el Artículo 451-II.

El cumplimiento de los requisitos formales, a diferencia de la teoría - clásica de los actos jurídicos que le atribuye sólo el valor de presupuesto - de validez, se presenta igualmente como elemento esencial en la fracción III- del Artículo 451.

La sanción enérgica de la inexistencia, prevista en los Artículos 459 y- siguientes, refleja con mayor rigor la tesis del acto jurídico.

Por último, en la misma línea de pensamiento, el concepto de huelga " i- lícita ", responde a la tesis civilista de que la ilicitud en el objeto determina la nulidad del acto jurídico (Artículo 1795, fracción III, del código - civil del Distrito Federal).

Posteriormente hablaremos de los requisitos de la huelga, fondo, forma y mayoría obrera.

CAPITULO IV

OBJETIVOS DE LA HUELGA

La huelga tal como la conciben las fracciones XVII y XVIII del apartado " A " del artículo 123 constitucional, constituye un derecho social cuya licitud queda condicionada a que su objeto sea conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Además de los dispuestos por el artículo 450 de la Ley Federal del trabajo vigente:

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 colec-

tivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de 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 su periodo de vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título séptimo.

IV.- Exigir el cumplimiento de contrato colectivo de trabajo o de 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; y

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

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

EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION

La fracción I transcrita, coincide con el texto de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, en su contenido y en su texto, debiendo, en primer término, definirse que debe entenderse por factores de la producción, pues en los numerosos conflictos de huelga no han faltado ocasiones en que la representación sindical pretenda objetar el sentido que, clásicamente se ha venido dando a esta expresión como referida a capital y trabajo.

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

En este caso, el legislador debe reglamentar el contenido de la fracción XVIII, indicando en que casos considera que la suspensión de labores tiende a conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, o bien, podría dejarse en libertad a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, para que en cada ocasión, decidieran si el movimiento se ajustara al mandato constitucional.

CELEBRACION DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

La celebración del contrato colectivo de trabajo, constituye la finalidad más importante que pueda perseguir la huelga, en realidad el contrato colectivo, es el instrumento para crear el equilibrio entre los factores de la producción, por lo que por ese medio se cumplen las dos causales de huelga más importantes.

La naturaleza colectiva de ese objeto de huelga, resulta indiscutible. Los trabajadores, por sí mismos, no pueden celebrar contratos colectivos de trabajo, requieren de la existencia de un sindicato que es el único legitimado activamente para su celebración.

La huelga es procedente, en todo tiempo, a condición de que no exista celebrado un contrato colectivo, con vigencia al tiempo de plantearse la huelga,

pues si hay un contrato colectivo vigente, podrá pedirse su revisión o sustitución, pero no tendría sentido hablar de su celebración.

La huelga procede en beneficio del sindicato mayoritario. Podría ocurrir que, por el número de trabajadores libres se formara mayoría en beneficio de un sindicato minoritario; el contrato colectivo no podría celebrarse, porque la ley otorga el derecho únicamente al sindicato mayoritario; la facultad de los trabajadores libres lleva a concluir que podrían ingresar al sindicato minoritario y transformarlo en mayoritario.

Cuando dos sindicatos discuten la titularidad del contrato colectivo, la huelga es improcedente. Las pugnas intersindicales no pueden resolverse por la vía de huelga, porque el patrono no es autoridad competente para decidir sobre los derechos de los organismos sindicales.

El contrato colectivo de trabajo regula las relaciones obrero-patronales, y por lo tanto entre capital y trabajo.

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

Artículo 399: La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos sesenta días antes:

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

tiene una duración mayor; y

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

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

Por lo que consta de salario, cuota diaria, la revisión será anual.

CELEBRACION DEL CONTRATO-LEY

Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de - trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con ob - jeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o va - rias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional.

Los contrato-ley pueden celebrarse para industrias de jurisdicción, fede - ral o local.

Es objeto de huelga el obtener de los patrones la celebración o revisión del contrato-ley.

ARTICULO 406 LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley, los sindicatos que - representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por -

lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, - en una o más zonas económicas, que abarquen una o más de dichas entidades o - en todo el territorio nacional.

La duración del contrato-ley no será mayor de dos años y la revisión - la harán los mismos que lo suscribieron.

El problema aquí adquiere, características diferentes, en medida que no depende de la voluntad de un sólo patrón pactar un contrato-ley o revisarlo. - De hecho, la intervención de una convención constituye un elemento que desvirtía la presión sindical al grado que ésta puede resultar francamente indiferente. Puesto que de nada sirve en realidad presionar a un patrón del que no - depende el resultado que se pretende obtener.

Los contratos-ley, serán revisables cada año en lo que se refiere a los - salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud para la revisión del contrato-ley, deberá hacerse por lo me - nos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-ley.

EXIGIR

EL CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO O DEL CONTRATO-LEY

En la fracción IV del Artículo 450, se consigna este objeto de la huelga cuya característica esencial es que se condiciona, aparentemente, al hecho de que el contrato hubiese sido violado.

En realidad hay que distinguir dos situaciones diferentes: si se pretende

de plantear una huelga procedente, bastará que se invoque la violación y que ésta sea de naturaleza colectiva, para que quede cumplido el requisito de fondo. Por el contrario, para que la huelga sea imputable, será preciso que efectivamente se haya violado el contrato en un aspecto colectivo.

La huelga por cumplimiento es especialmente interesante dado que para su calificación solo se puede tener en cuenta la naturaleza de la causal invocada y no que sea cierta o falsa, ni las circunstancias en que supuestamente se produjo el motivo de huelga.

Ello inhibe en alguna medida la defensa patronal, cuando el sindicato, de mala fé plantea una huelga de objeto legal pero falsa.

La existencia de la huelga será obviamente declarada y el sindicato podrá abstenerse de pedir la imputabilidad, pero ciertamente la amenaza de una prolongada suspensión de labores llevará al patrón a transigir en relación a los verdaderos fines perseguidos por el sindicato o sus directivos.

EL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES SOBRE LA PARTICIPACION DE UTILIDADES

La fracción V del Artículo 450, exige el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades.

A ese propósito queremos insistir en que solo podrán invocarse las normas que establezcan obligaciones patronales correlativas de derechos colectivos.

Biblioteca Central

anexos; la constitución mixta y la entrega a ésta del material necesario para que pueda rendir su dictamen. Por el contrario no serán motivo de huelga las violaciones de derechos individuales, así sean tan importantes como el cobro de la participación personal.

LA HUELGA POR SOLIDARIDAD

La fracción VI del artículo 450, establece como objeto de huelga:

" Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracción" anteriores " .

La huelga por solidaridad, es la suspensión de labores, realizada por los trabajadores de una empresa, quienes, sin tener conflicto alguno con su patrono desean testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra - empresa, los cuales si están en conflicto con su patrono.

Sus características especiales son, en consecuencia dos: a) no tiene como finalidad resolver un conflicto entre los trabajadores y su patrono; b) su objetivo es testimoniar simpatía y solidaridad hacia un grupo de trabajadores en huelga, y presionar por la generalización del conflicto, para que se resuelvan favorablemente las peticiones de los huelguistas principales; c) de estos dos caracteres deriva que la huelga por solidaridad sea subsidiaria de una huelga principal.

La doctrina obrera funda la huelga por solidaridad en la idea de unidad - de las clases sociales; los trabajadores, por una parte, deben apoyarse unos a otros y los patronos se agrupan en cámaras industriales, consejos empresaria-

les, para defender sus intereses de clase.

La huelga por solidaridad es la traducción de la idea obrera de la huelga general o revolucionaria.

En México, la huelga por solidaridad ha tenido muy poco uso, dada la mediatización del movimiento obrero y su profunda división provocada por el estado, que inhibe a los sindicatos de solidarizarse con otros, aún a riesgo de perder salarios.

La huelga por solidaridad es netamente revolucionaria y política, y sale en defensa de la clase obrera en la lucha de clases.

CAPITULO V

REQUISITOS PARA DECLARAR UNA HUELGA

Se plantea que el acto jurídico huelga, requiere para su existencia, que se produzcan ciertos requisitos que, de esa manera alcanzan la categoría de elementos esenciales o estructurales. Su omisión, de acuerdo a la misma tesis producirá la inexistencia de la huelga.

El requisito es, en virtud de lo expuesto un elemento esencial del acto jurídico "huelga".

Mario de la Cueva afirma que los requisitos son de tres tipos, y los clasifica de la siguiente manera:

REQUISITOS DE FORMA

REQUISITOS DE FONDO

REQUISITOS DE MAYORIA

REQUISITOS DE FORMA:

El escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos si
guientes:

a) Se dirigirá al patrón y en él se formularan las peticiones, se anuncia
rá el propósito de ir a la huelga sino son satisfechas y se expresará concreta
mente el objeto de la misma.

b) 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 cuando se trate de servicios públicos. El término se contará des
de el día y hora que el patrón quede notificado.

c) La junta de Conciliación y Arbitraje, citará a las partes a una audiencia
de conciliación, en la que procurará averirlas, sin hacer declaración que-
prejujgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación-
de la huelga.

d) Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no -
correrá el término para la suspensión de labores; el presidente de la junta -
podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la
audiencia de conciliación.

REQUISITOS DE FONDO:

De la huelga es el fin asignado por la constitución a estos movimientos y
consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción, ar

monizando los derechos del trabajo con los del capital.

(Art. 451). I.- Que la huelga tenga por objeto alguno de los señalados - en el Artículo anterior (Art. 450).

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 inexistencia - de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 460, y en ningún - caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

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

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

II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al que reside la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima - o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empre - sa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento, remitirá al expe - diente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y los incisos A y B de los requisitos de forma, complementan el - Artículo 452.

Por lo que, concluimos que el ejercicio del derecho de huelga está condi-- cionado al cumplimiento de los requisitos mencionados, los cuales al ser obser - vados, determinarán la procedencia, pero no la existencia de la huelga. Se -

trata, en consecuencia, de presupuestos y condiciones que afectan a la huelga, en cuanto a su calificación, pero no al hecho mismo de la suspensión concertada de las labores. La que puede producirse con todas sus consecuencias al margen de las condiciones mencionadas.

REQUISITOS DE MAYORIA:

Es el enunciado en el artículo 451, fracción II y que se refiere a la mayoría de los trabajadores de una empresa o establecimiento, deben de votar por la huelga.

CAPITULO VI

PROCEDIMIENTO EN LA HUELGA

El período de pre-huelga es consecuencia de la elevación de la huelga a acto jurídico, y es también una innovación del derecho mexicano, imitada en aquellas legislaciones que han seguido nuestro sistema.

El período de pre-huelga es un procedimiento impuesto por la ley como condición para que la suspensión de labores quede protegida. Comprende el tiempo que media entre el emplazamiento al patrono y la suspensión de labores, y tiene por objeto, de un lado, dar oportunidad a la autoridad para intervenir y conciliar los intereses de trabajadores y patronos, y además, dar un término al empresario que le permita precaver en lo posible, los daños inherentes a la suspensión de labores.

Es un período obligatorio para los trabajadores y, en consecuencia, la

suspensión de labores decretada sin seguir el procedimiento de pre-huelga, no es protegida por el derecho.

El emplazamiento tendrá, además como consecuencia, constituir al patrono, por todo el período de pre-huelga, en depositario o interventor de la empresa afectada por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos cargos.

El período de pre-huelga, según lo expuesto, es el tiempo que media entre el emplazamiento al patrono y la suspensión de labores. Su duración no es siempre la misma, pero existen algunas reglas, para su determinación.

El período de pre-huelga principia el día y hora en que es emplazado el patrono, así lo señala el Artículo 452, fracción III, párrafo final L.F.T.

La duración del período de pre-huelga está regida por los Artículos 123, fracción XVIII de la Constitución y 452, fracción III de la Ley Federal del Trabajo. En estos preceptos se señala el plazo mínimo de duración y como en -- ninguna disposición se señala un plazo máximo, entendemos no existe.

El pliego de peticiones y anuncio a huelga debe presentarse a la Junta de Conciliación y Arbitraje, con diez días de anticipación, cuando se trate de -- servicios públicos, y la ley agregó que en todos los demás casos deberá darse aviso con seis días de anticipación. La constitución expresa que el aviso debe darse con la anticipación nombrada a la Junta de Conciliación y Arbitraje. El término se contará desde el día y hora en que el patrón quede notificado.

El período de pre-huelga, no se cuenta por días naturales, sino que corre-

de momento a momento, por lo cual concluye el día y hora determinados, siguiendo de base los en que se hizo el emplazamiento.

En el período de pre-huelga, comprende todos los días, pues no existe razón para computar solamente los días laborales.

Es razonable acertar que los trabajadores y el patrono pueden prorrogar el período de pre-huelga.

La terminación del período de pre-huelga, finaliza al concluir los días señalados por los huelguistas y precisamente a la hora en que se hubiere emplazado al patrono. En ese instante deben suspenderse las labores y principia la etapa de huelga declarada o estallada.

En la huelga deben distinguirse tres movimientos diferentes; el primero, que se inicia con el emplazamiento, constituye una etapa indispensable en la huelga, si ésta ha de ser considerada como proceso jurídico. En ella la autoridad interviene como mediador para hacer llegar al patrón el emplazamiento y como conciliador, o sea desempeña una función administrativa.

En la segunda etapa, no necesariamente se produce, la autoridad debe pronunciarse respecto de la procedencia (existencia) o improcedencia (inexistencia) de la huelga. Aquí la autoridad ejerce una función claramente jurisdiccional.

En la tercera etapa se determina si el conflicto es o no imputable al patrono. Se trata de un procedimiento netamente arbitral.

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

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 440, el ejercicio del derecho a-huelga, corresponde a la coalición de trabajadores. A ese efecto el artículo -441, atribuye a los sindicatos el carácter de coaliciones permanentes. La huelga sólo podrá ser promovida por uno o más sindicatos, cuando tenga por objeto un problema relacionado a los contratos colectivos de trabajo.

El emplazamiento a huelga, constituye una advertencia que a través de la -autoridad se formula al patrón. Forma parte de él, de manera necesaria, el con-junto de peticiones que de no ser acatadas llevarán a la suspensión de labores, estas peticiones deberán referirse a cualquiera o a varios de los objetos de-huelga previstos en el artículo 450. Esto significa que las causas de huelga-son específicas y no hay un derecho indeterminado de huelga.

En el orden formal la ley plantea los siguientes requisitos para el empla-zamiento (Art. 452):

- a) Que se formule por escrito.
- b) Que se dirija al patrón.
- c) Que se señalen las peticiones, anunciando el propósito de ir a la huel-ga sino son satisfechas. Deberá expresarse concretamente el objeto de la huel-ga.
- d) Que se presente por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, -o de no encontrarse la empresa o establecimiento en donde reside la junta, el-

escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima, o la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento, para que una vez hecho el emplazamiento, remita el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

e) Que el aviso de suspensión de labores se dé por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, o diez días cuando se trate de servicios públicos. Este término se cuenta desde el día y hora en que el patrón quede notificado.

Para estos efectos se entiende por servicios públicos, según se dispone en el Artículo 455 los siguientes:

- a) Comunicaciones y Transportes;
- b) Gas;
- c) Luz y Energía Eléctrica;
- d) Limpia;
- e) Aprovechamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones;
- f) Sanitarios;
- g) Hospitales;
- h) Sementeríos;
- i) Alimentación, cuando se refieran a los artículos de primera necesidad siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio (Art. 455).

Cuando se trate de la celebración o revisión del contrato-ley, se observarán las modalidades siguientes:

a) El escrito de emplazamiento se presentará bien colectivamente por los trabajadores, con copia a cada uno de los patrones emplazados, bien en forma directa a cada empresa o establecimiento.

b) El período de pre-huelga no podrá ser inferior a treinta días (Art.-471).

EL TRASLADO DEL EMPLAZAMIENTO:

La autoridad que reciba el escrito de emplazamiento de huelga, bajo su más estricta responsabilidad, deberá hacer llegar al patrón la copia, dentro de las veinticuatro horas siguientes a las de su recibo.

EFFECTOS DE LA NOTIFICACION:

La notificación del emplazamiento a huelga produce dos efectos importantes a saber:

a) Constituye al patrón por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo.

b) Suspende la ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento o del local en que los mismos se encuentran instalados (Art. 453).

La primera consecuencia es que se trata de impedir maniobras fraudulentas que tiendan a colocar al patrón en estado de insolvencia (la empresa -- continúa laborando normalmente).

La segunda consecuencia es evitar el auto embargo o el desahucio en convivencia con el dueño del local. Basta que el Sindicato, de acuerdo con el patrón, emplace a huelga sin estallarla, y prorrogando el plazo de pre-huelga cuantas -- veces le convenga para que ni el fisco ni el Seguro Social, ni los acreedores -- preferentes, ni los propios trabajadores que hayan vencido en un juicio al pa-- trón puedan ejecutarlo para garantizar sus derechos.

La tercera consecuencia es que suspende la tramitación de los conflictos -- colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y -- Arbitraje, y la de las solicitudes que se presentan, salvo que los trabajadores -- sometan el conflicto a la decisión de la Junta. Es^t efecto no se produce en los casos de huelga por solidaridad (Art. 448) .

Por último la huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las re-- laciones de trabajo, por todo el tiempo que dure (Art. 447) .

LA CONTESTACION DEL PATRON:

La Ley impone al patrón la carga procesal de contestar el pliego de peti-- ciones, por escrito, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y en un término -- de cuarenta y ocho horas (Art. 454) .

Nada se dice en la ley respecto a la rebeldía del patrón. Inclusive en la -- práctica la contestación suele presentarse, fuera del término, si es que se --- presenta, en ocasión de la celebración de la audiencia de conciliación .

La ley no señala sanción alguna para la rebeldía patronal.

LA CONCILIACION:

En esta etapa la autoridad no puede juzgar la procedencia, ni sobre la imputabilidad del conflicto. En si lo que realiza es tratar la conciliación para llegar a un arreglo satisfactorio para ambas partes.

En esta etapa deberán satisfacer las siguientes reglas:

a) Si los trabajadores no concurren a la Audiencia de Conciliación no correrá el término para la suspensión de las labores.

b) El presidente de la junta podrá dictar medidas de apremio para obligar al patrón a que concurre a la Audiencia de Conciliación. Ahora bien, si por cualquier motivo no se puede llevar a cabo la audiencia, ó no concurre el patrón, a la audiencia, subsistirán los efectos de aviso de huelga.

Las partes sin embargo, pueden prorrogar de común acuerdo el plazo de pre-huelga. En ocasiones los trabajadores, sin recabar el consentimiento patronal, prorrogan de manera unilateral el plazo de pre-huelga.

ASPECTOS PROCESALES DEL PERIODO CONCILIATORIO

A pesar de la naturaleza administrativa del período conciliatorio, se producen cuestiones procesales en la huelga que es preciso poner en relieve:

a) El trámite se llevará en presencia del presidente de la junta o de su auxiliar, pero podrán estar presentes y dar su voto los representantes de los trabajadores y de los patrones que integran la junta (Arts. 458-I y 620).

b) El presidente intervendrá personalmente en las resoluciones relativas a falta de personalidad, incompetencia, incidentes relacionados con la determinación del personal de emergencia y de guardia y en la declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga (Arts. 458-I y 457).

c) 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 queden hechas (Art. 458-II).

d) Todos los días y horas serán hábiles (Art. 458-III).

e) No serán reacudables los miembros de la junta.

f) No podrán promoverse otros incidentes que el de la falta de personalidad. Este será resuelto en el término de veinticinco horas (Art. 458-IV).

g) No podrá promoverse cuestión alguna de competencia, pero la junta podrá declararse incompetente si advierte que lo es. En ese caso los trabajadores dispondrán de un término de veinticinco horas para designar la junta que consideren competente, a fin de que se les remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente (Art. 458-V).

ESTALLAMIENTO DE LA HUELGA

" La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo ". Art. 443. O sea que bastará que los trabajadores dejen de laborar para que se haya -

producido el estallido de la huelga, aún cuando no abandonen de inmediato sus puestos de trabajo.

La huelga debe de estallar exactamente el día y hora anunciados para tal efecto. A veces se procura dar fe del hecho mediante la intervención de autoridades competentes: Inspectores de trabajo, con intención de acreditar que estalló la huelga el día y hora fijados.

El ejercicio del derecho de huelga merece todo el apoyo de las autoridades.

En el Artículo 449 se dispone "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".

Las minorías no huelguistas no pueden reanudar las labores ni ejecutar acto alguno que atente al derecho de las mayorías.

La ley contempla dos situaciones diferentes que determinan la necesidad de que, pese al estallido de la huelga, se continúe la prestación de los servicios.

a) Continuación de los trabajos: los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

1) En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, con el objeto de atender a los pacientes reclusos al momento de suspender el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento (Art. 466)

2) En los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, hasta arribar a su punto de destino.

b) Personal de emergencia. Puede ocurrir que en algunas empresas requiera continuar realizando determinados trabajos cuya suspensión podría perjudicar gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. En esos casos, antes de la suspensión de los trabajadores y por regla general a petición patronal, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con anuencia de las parte debe fijar el número indispensable de trabajadores que desempeñen esas tareas (Art. 467).

Si los trabajadores huelguistas se niegan a prestar los servicios, el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La junta en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios (Art. 468).

CAPITULO VII

LA CALIFICACION DE LA HUELGA

En la calificación de la huelga, bien respecto del cumplimiento de los requisitos, bien respecto de la conducta observada por los trabajadores, la huelga puede ser:

- a) Lícita
- b) Ilícita
- c) Justificada
- d) Inexistente

- a) Lícita

Es aquella que como la define la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional; "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo -

47
con los del capital".

Pues bien, el concepto constitucional significa que la legislación ordinaria puede únicamente proteger la suspensión de labores llevada a cabo por las mayorías obreras, cuando el propósito que la anima es la búsqueda del equilibrio entre el capital y trabajo. Si este propósito falta, la suspensión de labores no queda protegida por el orden jurídico.

El concepto huelga lícita, hace referencia exclusiva al fin (objeto) del movimiento y que también lo menciona el Artículo 450, de la Ley Federal de Trabajo.

Artículo 444: "Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el Artículo 450".

b) Ilícita:

Artículo 445.- La huelga es ilícita:

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

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

Artículo 464: En el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas comprendidas en el Artículo 461.

Artículo 465: Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

La declaración de ilicitud de la huelga, no afecta a los trabajadores que no participaron en los actos violentos, pues no son acreedores a que se les rescinda su contrato o relación de trabajo.

Sólo puede declararse la ilicitud, cuando se compruebe que la mayoría de los huelguistas realizaron actos violentos y en consecuencia, a quienes realizaron los actos violentos se les podrá rescindir su contrato de trabajo.

O sea que a partir del momento en que el movimiento se hubiere calificado ilícito, las autoridades no deben proteger mas a los trabajadores huelguistas.

c) Justificada:

Es aquella cuyos motivos son imputables al patrón. La calificación de imputabilidad sólo puede hacerse, cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la junta, ya que entonces podrá ésta estudiar a fondo el problema y decidir si el patrón dió causa al movimiento de huelga y por lo mismo debe sufrir las consecuencias de la imputabilidad, o sea el tener que satisfacer las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y el pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga (Art. 470). En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del Art. 450, fracc. VI.

d) Inexistente:

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 459, la huelga es legalmente inexistente:

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.

El estado de huelga puede afectar no solamente al patrón y a los trabajado- res, sino a personas extrañas a la relación laboral ejemplo: el arrendador del - local que ocupa la empresa o establecimiento, un acreedor u otro empresario que- tenga relación de negocios con el patrón. En razón de ello se establece que cual- quier persona está legitimada para solicitar la declaración de inexistencia.

Dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo po- drán solicitar a la Junta de Conciliación y Arbitraje, declare la inexistencia - de la huelga por las causas señaladas en el Artículo 459.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerda existente para todos los efectos legales (Art. 460).

En el procedimiento de la calificación de la huelga, el propósito fundamen- tal es la determinación del cumplimiento de los requisitos de forma, fondo y ma- yoría. De ahí que se trate de un procedimiento elástico, condicionado en cuanto a su duración al hecho de que en cualquier momento, la autoridad llegue al cono- cimiento de que efectivamente la huelga es inexistente.

El procedimiento es el siguiente:

a) La solicitud debe de presentarse por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompañando una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y las fracciones del Artículo 459, en que se funde. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia:

b) Una vez presentada la solicitud, la junta le correrá traslado a las partes interesadas y las citará para una audiencia en que deberá oír las y en la que se efectuará el ofrecimiento y recepción de pruebas.

c) La audiencia deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.

d) Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud. Si la solicitud fué presentada por terceros, deberán probar también sus intereses.

e) Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo el recuento de los trabajadores. En casos excepcionales podrá la junta diferir la recepción de las pruebas que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.

f) Concluida la recepción de pruebas, la junta dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia ó inexistencia del estado legal de huelga (Art. 461).

La comprobación de si la mayoría de los trabajadores apoya o no al movimiento de huelga constituye, sin duda alguna, el elemento básico de toda declaración de inexistencia.

El texto del Artículo 462 es suficientemente claro, y a continuación lo --
transcribimos:

Artículo 462; si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se-
observarán las normas siguientes:

I.- La Junta señalará el lugar, día y hora en que deba efectuarse.

II.- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni de -
los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de
presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

III.- Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido-
despedidos del trabajo después de la fecha que se menciona en la fracción ante-
rior.

IV.- Se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores
que concurran al recuento; y

V.- Las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, debe--
rán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la junta citará a -
una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Este es un precepto controvertido, respecto del cual cabe hacer las siguien-
tes observaciones:

a) Excluye del derecho de voto a los trabajadores de confianza, sin embar-
go, que si son los trabajadores de confianza los que plantean la huelga, los de

más trabajadores si estarán facultados para recontar.

b) Prohíbe tener en cuenta el voto de los trabajadores despedidos después de la fecha del emplazamiento, sin exigir que éste haya sido notificado al patrón. - Por la misma razón excluye del voto a los trabajadores contratados en el mismo período.

Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud (Art. 461, fracción I). Por ello será el patrón el que habrá de acreditar que sólo una minoría de los trabajadores apoya la huelga.

Esto justifica ciertamente la tesis de que la mayoría no es condición para la existencia, sino que es la minoría la condición para la inexistencia.

DECLARACION DE INEXISTENCIA:

Para la resolución de inexistencia, debe citarse a los representantes de los trabajadores y de los patrones. "La resolución se dictará por los que concurren, - se dispone en el Artículo 461-VI, y en caso de empate, los votos de los ausentes - se sumarán al del presidente".

Artículo 463: Si la junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

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

II.- Los apercibirá de que por el sólo hecho de no acatar la resolución, - terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada.

III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores; y

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

CAPITULO VIII

LA TERMINACION DE LA HUELGA

La huelga es un instrumento de fuerza en manos de los trabajadores, cuya finalidad es presionar al patrón para que acepte establecer o cumplir determinadas obligaciones de naturaleza colectiva.

Ante la huelga el patrón tiene diversos caminos. El más evidente sería impedirle mediante la admisión de lo pedido.

Otro camino consistiría en impugnar la procedencia de la huelga a través de su calificación.

El tercer camino, ciertamente el de mayor uso, constituye la fórmula tradicionalmente seguida: la conciliación directa entre las partes o con la intervención de alguna autoridad.

Cuando estalla la huelga, ambas partes quedan afectadas y, por regla general, en mayor medida los trabajadores carentes de reservas económicas.

La huelga se convierte, entonces, como la propia ley lo señala (Art. 450-I), en un instrumento de equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

El legislador ha integrado las causas de terminación de la manera siguiente:

Artículo 469. La huelga terminará:

- I.- Por acuerdo de los trabajadores huelguistas y de los patrones.
- II.- Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las pretenciones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores.
- III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y
- IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Examinaremos a continuación, cada una de ellas.

EL ACUERDO ENTRE LAS PARTES:

Es la fórmula más idónea de resolver el conflicto. La ley no condiciona en modo alguno, los posibles arreglos. Entendiéndose que se trata de situaciones de índole colectiva, no podrán afectarse con los arreglos, los derechos in

individuales de determinados trabajadores, ya que los arreglos a que se lleguen re
girán en futuro.

EL ALLANAMIENTO DEL PATRÓN:

Constituye la única causa de terminación que depende de la sola voluntad --
del patrón. En caso de que el allanamiento es posterior a la declaración de huelga
el patrón deberá cubrir todos los salarios caídos. Si se trata de la fija---
ción de nuevas condiciones de trabajo, el patrón habrá de hacer constar su acep-
tación expresa.

EL LAUDO ARBITRAL PRIVADO:

En los conflictos de huelga el arbitraje, adquiere un valor especial, quan-
do las partes deciden de común acuerdo poner en manos de un tercero: persona o -
comisión, la resolución del conflicto. Ello exigirá un previo compromiso arbitral
sancionado por la autoridad.

En este caso no se dictarán reglas legales a propósito de estos arbitrajes.
Por lo tanto la autoridad habrá de cuidar de que no se impliquen violación de de
rechos de los trabajadores, observando lo dispuesto en el Artículo 34.

EL LAUDO DE LA JUNTA:

Es cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la junta, para que --
dicte el laudo que resuelva el fondo del conflicto. Los trabajadores y patrones-
deben de acatar la resolución dictada.

CONCLUSIONES

Hemos visto que desde la antigüedad el hombre ha buscado la superación y siempre ha luchado en contra del que posee el capital. Por lo tanto la huelga es el punto culminante de la lucha de clases, donde se enfrentan abiertamente el capital y el trabajo, teniendo por árbitro al estado.

En el derecho mexicano, es notorio el avance que ha tenido la legislación respecto al derecho del trabajo, ya que fué el primer país en reconocer a la huelga a rango constitucional y reconocer la huelga por solidaridad.

Pero también es notorio la falta de comprensión por parte de los líderes de las centrales obreras, con respecto a sus representados, ya que estos líderes están desarraigados de la clase obrera y obedecen ciegamente a los patrones y los representantes de éstos incrustados en el gobierno, y son estos representantes patronales los que hacen infructuosa la lucha de años, llevada a cabo por los trabajadores de Cananea, Río Blanco, Ferrocarrileros y más que han sufrido la represión por parte del gobierno y que han muerto por sus ideales de una auténtica justicia social.

La huelga por lo tanto, en el aspecto legal, deben de considerarse la de los servicios públicos, ya que por una coalición de trabajadores (no ponemos en duda que sus demandas sean justas o no) pero en este caso no es el patrón quien sufre el paro de su empresa o establecimiento, sino que es el grueso de la sociedad quien sufre el daño, por lo tanto en estos casos el arbitraje debe ser obligatorio.

También debe reformarse el Artículo 453, último párrafo de la ley, ya que

menciona que no podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargos, aseguramientos, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa.

En ocasiones el patrón fué vencido en un juicio laboral por un grupo de trabajadores y para evitar el cumplimiento del laudo, el patrón en complicidad con el sindicato hace que éste lo emplace a huelga, y así sucesivamente prorrogan el plazo para que estalle la huelga.

Por lo tanto debe reformarse dicho párrafo en lo referente a sentencias, aseguramientos y embargos, si éstos son en beneficio de los trabajadores.

La huelga es en si un número indeterminado de hechos que hace que los trabajadores se unan para la mejor defenza de sus derechos e intereses de clase, ya que nadie mejor que ellos mismos saben que estando desunidos, serán facil presa de los patrones, que están unidos en cámaras industriales, consejos empresariales, cámaras de comercio y tienen representantes a todos los niveles en el gobierno.

También el gobierno debe dejar que los sindicatos ejerzan su labor en pro de la clase trabajadora y no los tenga maniatados en las centrales obreras adictas al gobierno y los patrones.

En el año de 1977, de 4000 conflictos laborales, hubo 400 huelgas y los trabajadores se ven empujados a la ilegalidad por la forma en que son tratados por las autoridades (mineros, electricistas, metro, infonavit, telefonistas, pemex y montepelo) y por lo tanto parece ser el estado el patrón más recalcitrante.

"La burguesía ha logrado imponer su ley en los conflictos laborales con el apoyo incondicional de la autoridad pública".

Por lo que concluimos que los trabajadores a todos los niveles, deben de organizarse en sindicatos que realmente sean defensores de sus derechos, (no que los sometan para lograr así el triunfo de la clase obrera y llevar a cabo la justicia social que millones de mexicanos reclaman).

BIBLIOGRAFIA

DE BUEN, NESTOR "DERECHO DE TRABAJO"

PORRUA, 2a. EDICION MEXICO. 1977 T. II

DE LA CUEVA, MARIO "DERECHO MEXICANO DE TRABAJO"

PORRUA 6a. EDICION MEXICO, 1964, T. II

GUERRERO, EUQUERIO "MANUAL DE DERECHO DE TRABAJO"

PORRUA, 8a. EDICION MEXICO, 1976.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA, TRUEBA URBINA
Y TRUEVA BARRERA. 32a. EDICION ACTUALIZADA, MEXICO 1977.

REVISTA PROCESO N° 88, 10 DE JULIO DE 1978.