

Unidad 24

- El derecho de huelga

Durante muchos años se sostuvo por los principales tratadistas laborales, que el Derecho del trabajo se encontraba siempre en constante evolución. Nada más alejado de la realidad. El Derecho laboral sí ha evolucionado, pero sólo en cuanto a su forma, pues su esencia siempre ha sido la misma; no se ha modificado y nunca se podrá cambiar. El trabajador de ayer, el trabajador de hoy y el trabajador de mañana siempre ha tenido y tendrá por objeto, ganar más y trabajar menos, y esto se aplica por igual al trabajador de Latinoamérica que al trabajador europeo o al trabajador de la China comunista.

El querer ganar más y trabajar menos tiene su sustentación en la ley no derogada aun, del mayor provecho por el menor esfuerzo, que es la más antigua de la humanidad y la más legítima. Por ello, el Derecho del trabajo siempre ha tratado de proteger al trabajador, mediante normas que le puedan proporcionar un mayor salario y una menor jornada, principios éstos de salario mínimo y de jornada máxima, que constituyen la esencia misma y el desiderátum de esta materia.

Sin embargo, las normas laborales a menudo no se cumplen en la práctica. Existen miles de trabajadores que no reciben el salario mínimo y existen otros muchos más que se encuentran sujetos a jornadas inhumanas de trabajo. El rico y el fuerte siempre han abusado del pobre y del débil, de ahí la necesidad de legislar en favor de los trabajadores a fin de garantizarles una vida decorosa, una vida digna de ser vivida. Para poder hacer efectivos los derechos consignados por la ley, se requiere que existan instrumentos adecuados para ello, ya que de otra manera, serían letra muerta, imposibles de exigir.

El derecho de huelga, se ha dicho, es el medio más eficaz por el cual se puede "persuadir" al empleado para que cumpla con sus obligaciones. Es el derecho fundamental de la clase trabajadora, irrestricto a irrenunciable.

Pero ¿qué sucede cuando los trabajadores llegan al poder? ¡El derecho de huelga desaparece como por encanto! En Cuba, Rusia y en general en todos los países en donde ha triunfado el proletariado, la huelga no existe y el Estado lo repudia. Lo mismo acontece en los países en donde existe la huelga en los llamados servicios públicos. Si éstos son administrados por particulares, el Estado las tolera, con ciertas limitaciones, pero si dichos servicios los proporciona el Estado, como el de energía eléctrica, teléfonos, etc., las autoridades normalmente tratan de reprimir dichos movimientos, aduciendo que los sindicatos que las promueven, son "comunistas". En los países totalitarios la huelga no sólo se encuentra prohibida, sino que desandando su evolución histórica, vuelve a ser considerada al igual que en los tiempos de Eduardo I de Inglaterra, como un verdadero delito.

Las huelgas normalmente son el resultado de un descontento y constituyen una legítima reacción contra la explotación patronal. Proliferan cuando se empieza a descomponer un sistema capitalista aburguesado en donde los patronos son los titulares de todos los derechos y los obreros de sólo las obligaciones.

Lógicamente las autoridades del trabajo deben protegerlas para lograr el equilibrio entre los factores de la producción lo cual nadie debe discutir, Pero cuando dicha protección es exagerada, cuando se consienten peticiones que puedan acabar con fuentes de trabajo, se provoca la inflación y la desconfianza en la inversión. De ahí la necesidad de una adecuada reglamentación de este derecho, que permita a los trabajadores la satisfacción de sus anhelos, pero que también permita al empresario progresar, con justicia y libertad.

Sobre huelga se han dado muchos conceptos que han variado en el tiempo y en el espacio, y que van desde los que la consideran como "La rebelión de los obreros contra la injusticia", hasta los que, como Proudhon, en su *Filosofía de la miseria*, comparaba a los obreros que iban a la huelga, con la mujer casada que iba al adulterio. Las legislaciones laborales de los países latinoamericanos coinciden más o menos en cuanto a su concepción.

El código de Trabajo de *Colombia* en su artículo 429 establece que "se entiende por huelga, la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales, propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente título".

El artículo 239 del Código de *Guatemala* nos dice que "Huelga legal es la suspensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241 con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrón los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo".

El Código de Trabajo de *Panamá*, en su artículo 317 transcribe casi íntegramente el concepto de huelga apuntado por el Código de Guatemala, estableciendo como diferencia fundamental, que el acuerdo de suspensión o abandono debe ser tomado cuando menos por un 60% de los trabajadores.

En *Ecuador* su Código se limita a considerar la huelga como "La suspensión colectiva del trabajo por los trabajadores coaligados".

- El Código de la *Republica de Honduras* transcribe íntegramente el concepto que de huelga da el Código de Colombia.
- El artículo 395 del Código de *San Salvador* previene que la "Huelga es la suspensión colectiva del trabajo llevada a cabo por una pluralidad de trabajadores, con el propósito de alcanzar mejores condiciones de trabajo".

- Los códigos de *Chile*, *Venezuela* y *las Consolidacao das Leis do Trabalho de Brasil* se abstienen de dar definiciones sobre la huelga, limitándose a reglamentarla.
- El Código de trabajo de *Nicaragua* en su artículo 222 nos dice que: "Huelga es el abandono temporal de trabajo acordado y ejecutado en una empresa o negocio con los siguientes propósitos:
 1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción y evitar medidas injustas o malos tratos del patrón o de su representante;
 2. Obtener del patrón la celebración, el cumplimiento o la revisión después de concluido, del contrato de trabajo; y
 3. En general, todo lo que sirva para armonizar los derechos del trabajo con los del capital y para la defensa de los intereses económicos y sociales comunes de los trabajadores."

En México, el artículo 259 de la Ley de 1931 establecía que la "Huelga era la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores".

Esta definición fue sustituida en 1971 por nuestra nueva Ley del Trabajo que en su artículo 440 previene que la "Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

Al respecto pensamos que nuestra nueva definición sobre la huelga da marcha atrás, ya que suprime el término "legal" de la Ley de 1931 y evidentemente la suspensión del trabajo acordada por la coalición obrera tiene que ser "legal", es decir, tiene que ajustarse a requisitos de forma, fondo y mayoría, para que pueda ser protegida por las autoridades del trabajo.

El artículo 368 del Código de Trabajo de *Republica Dominicana* expresa que la "Huelga es la suspensión voluntaria del trabajo concertada y realizada colectivamente por los trabajadores en defensa de sus intereses comunes".

Vistos todos los anteriores conceptos que sobre huelga se han dado en Latinoamérica, pensamos que sería conveniente adoptar una definición general, ya que nuestros problemas son los mismos y nuestras leyes semejantes. A guisa de ensayo podríamos proponer la siguiente definición: Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes.

De esta definición podríamos sacar los siguientes elementos:

1. Toda huelga implica necesariamente una suspensión de labores.
2. Dicha suspensión tiene que ser legal, es decir, debe de ajustarse a los requisitos que marque la Ley.

En China nos dijeron que la huelga era "un lujo de los países ricos que no se podía permitir en países pobres".

La suspensión debe ser temporal ya que en caso contrario estaríamos frente a un cierre de empresa. Tiene que ser acordada y llevada a cabo por una coalición de trabajadores en defensa de sus intereses comunes. Dicha coalición deberá ser, en todos los casos, mayoritaria.

ETAPAS POR LAS QUE PASA LA HUELGA

Toda huelga pasa por tres etapas; a saber:

- a) periodo de gestación
- b) periodo de prehuelga, y
- c) periodo de huelga estallada.

Lo anterior tiene validez para todas las huelgas que se planteen en todos los países de América Latina.

- a) El periodo de gestación se inicia desde el momento en que dos o más trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes. En este periodo se elabora el pliego de peticiones o reclamos, que desde luego debe ser por escrito y en el cual se debe de manifestar fehacientemente la intención de ir a la huelga en caso de insatisfacción de las mismas. Sólo intervienen en la gestación los trabajadores pues tan pronto se haga llegar el pliego a las autoridades o al patrón, se inicia formal mente el periodo de prehuelga.
- b) El periodo de prehuelga debe tener como misión fundamental conciliar a las partes y para ello debe de tener lugar una audiencia de avenimiento. Durante este periodo el patrón se considerara como depositario de sus bienes y no podrá despedir a sus trabajadores pero únicamente para el efecto de un supuesto o probable recuento. En la audiencia de conciliación deberá señalarse si así se hace necesario, al personal de emergencia que deberá laborar en caso de que se suspendan las labores para evitar perjuicios a la producción y a la empresa. Los trabajadores que laboren como "emergentes" no podrán ser considerados como "esquirolas" o "rompehuelgas".

Las autoridades del trabajo deberán de dar todas las garantías necesarias para que el personal de emergencia cumpla adecuadamente con su función, hecho éste, que en la práctica casi nunca se da, y que resulta indispensable. Desde luego, si posteriormente a la designación del personal de emergencia, se hace necesario ampliarlo, resulta procedente la petición correspondiente a fin de evitarse perjuicios innecesarios, sobre todo en casos especiales, como sanatorios, vías de comunicación etcétera.

El periodo de prehuelga debe de tener término mínimo de duración y un término máximo. En México este periodo es de seis días como mínimo cuando se trata de empresas privadas y de diez cuando se trata de empresas de servicios públicos.

Carecemos de un periodo máximo de pre huelga que en ocasiones complica innecesariamente la situación de las empresas y de los propios trabajadores. Un sindicato de mala fe (podría haber alguno), está en posibilidad de emplazar a huelga y conceder a la empresa un periodo de pre huelga de 8 a 9 meses durante el cual el patrón se considerara como un simple depositario de sus bienes, con todas las limitaciones que ello implica.

La prórroga de este periodo tiene que ser de mutuo acuerdo entre trabajadores y patrones, a menos de que se trate de empresas de servicio público en donde las autoridades del trabajo pueden por una parte requerir al sindicato a que prorrogue y por otra, aceptar en representación del patrón dicha prórroga.

- c) El periodo de huelga estallada se inicia en el preciso instante en que se suspenden las labores. En dicho periodo se ofrecen las pruebas pertinentes dentro de las cuales usualmente puede ofrecerse el recuento, a fin de determinar si la organización emplazante cubre con el requisito democrático de la mayoría.

En México, durante mucho tiempo, algunos abogados patronales insistían en que el recuento de los trabajadores debía de ser previo a la suspensión de labores, a fin de evitar huelgas en donde los emplazantes no fueran mayoritarios sino simples chantajistas.

Nuestra Ley de 1970 en su artículo 451, fracción II establece que "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 929 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos".

Es decir, se prohibió el recuento previo porque se consideró que con el se atacaba la naturaleza misma de la huelga. Estamos totalmente de acuerdo con dicho criterio, sin embargo, nos pronunciamos no por un recuento previo sino por un recuento rápido que evite males innecesarios a patrones y trabajadores y que desgraciadamente no se da en nuestra legislación laboral, ya que para que se llegue a dicha diligencia, tienen que transcurrir cuando menos diez días después del estallamiento, por los trámites engorrosos que se tienen que seguir, y esto, cuando no hay algún interés de carácter político, pues si lo hubiera, el recuento podría fijarse hasta un mes después de la suspensión de las labores.

En estas circunstancias las empresas en muchos casos no pueden darse el lujo del estallamiento y tienen que aceptar cualquier "sugerencia" para evitarse males mayores derivados del recuento tardío. Sugerimos que por ley y en un plazo máximo de 48 horas después del estallamiento se fije un recuento opcional, que a nadie perjudica y que mucho beneficiaría a las partes en conflicto.

A los sindicatos les convendría dicho recuento pues si no representan el interés mayoritario de los trabajadores en huelga, que se les desengañe de inmediato, sin que

sus afiliados sufran el perjuicio de perder "tantos" salarios caídos, por la improcedencia de su movimiento.

En la práctica muchas empresas y sindicatos convienen, de buena fe, que se practiquen recuentos o que se verifiquen diligencias tendientes a investigar si realmente los trabajadores están a favor o en contra de la huelga, antes del estallamiento.

El artículo 931 de la Ley Mexicana establece en su fracción III, que serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga, es decir, antes de la notificación del pliego petitorio, o sea antes de que se genere la relación procesal.

Las representaciones obreras consideran justa dicha determinación legal, aduciendo, generalmente con razón, que los empresarios siempre se dan cuenta cuando un sindicato presenta un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga ante la Junta antes de que se lo notifiquen y entonces, para hacer nugatorio su derecho, despiden a los trabajadores simpatizantes para evitar que el sindicato pueda tener la necesaria mayoría.

Reconociendo que lo anterior es factible que suceda en la práctica, pensamos que dicha disposición, jurídicamente no se justifica, ya que a nadie se le puede vincular procesalmente con un actor, sin que previamente haya sido notificado. Se viola la garantía de audiencia consagrada en el artículo 14 constitucional, ya que al patrón se le limitan sus derechos sin ser oído ni vencido en juicio al no poder despedir a sus trabajadores para el efecto del recuento, ya que es posible que algún sindicato se limite a presentar su pliego y se abstenga de promover su curso normal, durante mucho tiempo, en cuyo caso la empresa ignoraría la existencia de las peticiones exigidas en su contra y todos los trabajadores que se despidieran durante dicho lapso recontarían si la huelga llegara a estallar. En cambio la limitación que se impone a la empresa en el sentido de que se convierta en simple depositaria de sus bienes, opera no desde el momento en que se presenta el pliego ante la Junta, sino hasta que se le notifica la reclamación correspondiente, lo cual es correcto.

PROCEDENCIA DE LAS HUELGAS

De acuerdo con el artículo 450 de la Ley de la materia toda huelga deberá tener por objeto:

1. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
2. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.
3. Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley en las empresas y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia.

4. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que se hubiese violado.
5. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.
6. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.
7. Exigir la revisión de los salarios pactados en los contratos colectivos y contratos-ley.

Como cosa curiosa, el requisito de fondo no se comprueba antes del estallamiento; solo se invoca y se presume que se cumple. Sin embargo, en la realidad, dicha titularidad podríamos considerarla muy precaria, ya que partiendo de la base que el titular de los contratos colectivos tiene que ser necesariamente un sindicato de trabajadores, la coalición solo puede emplazar a huelga en los casos previstos por las fracciones I, V y VI de dicho ordenamiento.

Como el caso de la fracción VI, relativa a las huelgas por "solidaridad" casi no tiene aplicación en la práctica; resulta que la coalición se encuentra en posibilidad jurídica de emplazar a huelga únicamente en los casos de las fracciones I y V, o sea, para lograr el equilibrio entre los factores de la producción o para exigir el cumplimiento de las disposiciones relativas al reparto de utilidades.

Este último supuesto tampoco es muy común en la práctica, ya que por una parte es falso que toda violación a cualquier disposición sobre el reparto de utilidades sea motivo de huelga y por otra parte normalmente y en caso de inconformidades, éstas se plantean directamente ante la Secretaria de Hacienda. Por nuestra parte estimamos que como la participación de utilidades no forma parte del salario, las violaciones a las disposiciones relativas a las mismas, no alteran el equilibrio entre los factores de la producción y en consecuencia, no deben ser motivo de huelga.

En todo caso podrían aceptarse como causales de huelga solo las siguientes:

- a) Cuando el patrón se niegue a formar la comisión del reparto.
- b) Cuando no proporcione la declaración o carátula ni ponga a disposición de sus trabajadores los anexos correspondientes.
- c) Cuando no haga el reparto en el término de ley.

Por lo que hace a las llamadas "huelgas por solidaridad" consideramos que las mismas son del todo improcedentes y que incluso contrarían lo dispuesto por la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Constitución, en virtud de que con ellas no se busca el equilibrio entre los factores de la producción y en consecuencia no se tiene el requisito de fondo exigido para que una huelga pueda ser tutelada jurídicamente. Dichas huelgas, además de no reunir el citado requisito de fondo, tampoco reúnen los requisitos de forma, ya que como se ha expresado, el periodo de prehuelga tiene como finalidad fundamental conseguir un acuerdo entre las partes y en las huelgas por solidaridad no cabe la idea de conciliación, porque las partes en conflicto no se encuentran en desequilibrio.

Así, se puede dar el caso de que un patrón, emplazado por una huelga solidaria, comparezca a la audiencia de avenimiento y manifieste que incluso apoya moral y económicamente la huelga que sus trabajadores pretenden apoyar, (en ocasiones porque se trata del negocio de su competidor), y a pesar de ello y de que no hay conflicto en su empresa, en donde su contrato colectivo puede estar en plena vigencia, la huelga pueda estallar.

El titular del derecho de huelga no es ni el trabajador individualmente considerado, ni tampoco los sindicatos, sino la coalición de trabajadores.

INCIDENTES DE CALIFICACIÓN DE LAS HUELGAS

Las huelgas, en teoría, pueden ser existentes, inexistentes, lícitas o ilícitas. Una huelga es lícita si reúne el requisito de fondo, es decir, si tiene por objeto el equilibrio entre los factores de la producción.

- Una huelga es existente si reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría.
- Una huelga es inexistente si le faltaron los requisitos de fondo, forma o mayoría, o alguno de ellos.
- Una huelga es ilícita si la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades, según nuestra ley, y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependen del gobierno.

De los conceptos mencionados podemos desprender que lo contrario de una huelga "existente", es una huelga "inexistente", pero también podemos advertir que lo contrario de una huelga "lícita" no es una huelga "ilícita", ya que muy bien puede darse el supuesto de que una huelga ilícita sea lícita, si busca el equilibrio entre los factores de la producción y posteriormente se realizaron los actos violentos por la mayoría de los trabajadores. Es decir, la huelga que no reúne el requisito de fondo, no es necesariamente ilícita, sino inexistente; por lo tanto, lo contrario de una huelga lícita no es la huelga ilícita sino la "no lícita".

Por lo demás una huelga existente, siempre es lícita, nunca puede ser inexistente y puede ser ilícita, si cumplió con los requisitos de fondo, forma y mayoría, y posteriormente se realizaron los actos violentos por la mayoría obrera. La huelga inexistente, nunca podrá ser existente, pero si podrá ser lícita si reunió el requisito de fondo y le faltaron los de forma o mayoría, también podrá ser ilícita si además de no haber cumplido alguno de los requisitos de fondo, forma o mayoría, se realizaron los actos violentos por la mayoría de los trabajadores huelguistas. La huelga lícita puede ser existente o inexistente, según se cumplan o no los requisitos de forma y de mayoría y también, como ya se ha dicho, puede ser ilícita. Finalmente la huelga ilícita, puede ser lícita, existente o inexistente, en los casos de que habiéndose dado los actos violentos por la mayoría de los trabajadores, se hubiere buscado el equilibrio entre los factores de

la producción, se hubieren cumplido con todos los requisitos o no se hubiere cumplido con ellos.

En la práctica, una huelga nunca se declara "lícita" en virtud de que sería ociosa dicha calificación, ya que dicho movimiento podrá resultar posteriormente inexistente si le faltaran los requisitos de forma o mayoría.

La fracción I del artículo 445 de la Ley al declarar que las huelgas son ilícitas, cuando "la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades", induce a error, ya que no especifica a que clase de personas o propiedades se refiere, y que consideramos tienen que ser, necesariamente, las del patrón.

Esta fracción exige, por otra parte, que los actos violentos sean ejecutados por la "mayoría" de los trabajadores, para que la huelga pueda ser considerada como ilícita, pues si dichos actos son cometidos por uno o más trabajadores, no dan origen a la declaración de ilicitud.

Dicha idea tuvo su antecedente en el diario de los debates del constituyente de 1917, cuando el diputado Jara adujo que "se establece que solamente cuando la mayoría de los individuos lanzados a la huelga cometan una acción violenta contra determinada persona o propiedad, es cuando se puede declarar la huelga ilícita... por lo que no podrá impedirse que la huelga logre su objeto, mezclando cinco o diez agitadores, porque la acción de estos no se considerará la acción de la mayoría".

Sin faltar razón a la argumentación del diputado Jara, pensamos que al establecerse como condición sine qua non el que la violencia sea cometida por la mayoría de los trabajadores huelguistas, para que el movimiento sea declarado ilícito, se hace nugatoria la acción de la empresa para invocar dicha ilicitud ya que en la práctica resulta física y jurídicamente imposible que se acredite que fueron exactamente la mitad mas uno de los huelguistas los que realizaron los actos violentos, máxime que ni la fe de un notario público sería suficiente para acreditar tal extremo, pues en materia laboral los notarios carecen de fé pública siendo considerados únicamente como testigos de calidad, y a un inspector de trabajo, nunca se le podría conseguir para acreditar tal situación. En el caso de los grandes sindicatos nacionales jamás se podrá dar el caso de dicha mayoría.

También se controvierte el principio de derecho penal que establece que "a mayor daño mayor pena", pues muy bien puede darse el caso de que cinco o diez trabajadores de un sindicato de veinte obreros llegaren a matar durante la huelga a la esposa del patrón y sin embargo no sería ilícita, mas si en cambio, si once trabajadores de dicho sindicato llegaran a quebrar los lentes del patrón el movimiento tendría que ser considerado como ilícito.

Por lo demás, la licitud o ilicitud de un acto, no deviene del número de personas que lo lleven a cabo, sino de la naturaleza misma del propio acto. Si un acto se

considera ilícito, seguirá siéndolo así, independientemente de que lo realice una sola persona o varias.

También, la declaración de "existencia" de las huelgas la consideramos inadecuada y ociosa. Es ociosa pues evidentemente la huelga existe desde el momento en que se suspendieron las labores sin necesidad de ninguna declaración y además porque de su existencia no se derivan perjuicios para la clase patronal, ya que sus efectos son simplemente de que las cosas sigan en las mismas condiciones, sin que ello implique, en forma alguna, la obligación de pagar los salarios caídos, ya que esta prestación solo es procedente si posteriormente se decreta que la huelga es "imputable" al patrón o "injustificada", como dice nuestra Ley. Es inadecuada porque los trabajadores pueden suponer con dicha declaración que ya "ganaron" la huelga, lo cual es falso, ya que si sus peticiones fueron exageradas, la huelga existente podría no ser imputable al patrón y perderían sus salarios no devengados.

Por todo lo anterior, estimamos que todas estas declaraciones sirven únicamente para crear más confusión, por lo que concretamente sugerimos que en vez de ellas se hable de huelgas procedentes o improcedentes, imputables o no imputables

Las huelgas procedentes serían las que cumplieran con los requisitos de fondo, forma y mayoría. Las improcedentes las que no lo hicieran así. La declaración correspondiente tendría que pronunciarse en un plazo máximo de ocho días después de la suspensión de labores para evitar perjuicios innecesarios. La declaración de improcedencia de la huelga podrá ser solicitada por toda persona que se viere afectada por la misma o declarada de oficio si la Junta advierte que no se cumplieron con los requisitos de ley. Si no se solicita la declaración de improcedencia en un plazo de 72 horas, la huelga será considerada como procedente, para todos los efectos legales.

En la solicitud de improcedencia deberán de ofrecerse las pruebas pertinentes las que deberán de desahogarse en una sola audiencia. Sólo se deben desahogar las pruebas en cuanto basten para fijar el criterio de la Junta. La simple presentación de un contrato colectivo de trabajo celebrado con anterioridad y depositado en términos de ley ante las autoridades del trabajo, deberá traer como consecuencia el archivo del expediente en que se actúa, como asunto concluido, si el emplazamiento tuvo por objeto la firma de un contrato colectivo por parte de alguna otra organización sindical.

Nuestra Ley en su artículo 931 previene lo siguiente: "Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observaran las normas siguientes:

1. La Junta señalará el lugar, día y hora en que debe efectuarse.
2. No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de la presentación del escrito de emplazamiento a huelga.
3. Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha que se menciona en la fracción anterior.

4. Se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurren al recuento y
5. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas."

No estamos de acuerdo con este precepto. Pensamos que a los trabajadores de confianza se les excluye indebidamente del recuento. Ellos también, son trabajadores y si sus intereses se encuentran afectados por la huelga, también deben recontar. Puede darse el caso de una suspensión de labores que sea declarada inexistente en donde por tal declaración los trabajadores de confianza perderían el derecho a sus salarios caídos, lo que los perjudicaría gravemente sin haber sido oídos ni vencidos en juicio, violándose con ello su derecho de audiencia. Se argumenta que no deben recontar porque podrían ser parciales al patrón. Quien ello afirma desconoce la verdadera situación de los trabajadores de confianza, pero suponiendo que así fuera, si sus intereses son afectados, de todos modos deben recontar. Afirmamos que no sólo los trabajadores de confianza, sino todo trabajador que se vea afectado por un movimiento de huelga, debe recontar en dicho movimiento. Sostener lo contrario no es sólo injusto, sino inmoral.

Ya nos referimos a la fracción III de este precepto que consideramos inconstitucional porque se limitan los derechos del patrón antes de que surja la relación procesal.

La fracción IV otorga el derecho de huelga a los trabajadores que concurren a la diligencia del recuento y no a la mayoría de los que prestan sus servicios en la empresa, favoreciéndose a minorías activistas de uno a otro sector.

Si la Junta declara la improcedencia de la huelga: fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo. Los apercibirá de que por el sólo hecho de no acatar la resolución terminarán las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón y dictará las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

En la práctica cuando una huelga se ha declarado inexistente, la Junta trata de desligarse del problema y en muchos casos, por no decir que en todos, el patrón se encuentra con una resolución que no puede hacer efectiva.

Se hace necesario, de hecho, indispensable, que realmente se den garantías a las empresas y a los trabajadores no huelguistas para que cuando el movimiento sea declarado improcedente, puedan volver al trabajo sin pérdida de tiempo. En los servicios públicos las huelgas deben limitarse. Podría pensarse en suspensiones virtuales del trabajo. No es necesario que se causen perjuicios que después sean irreparables.

PROCEDIMIENTO HUELGUISTA

El escrito de emplazamiento de huelga deberá dirigirse al patrón y presentarse por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. El periodo de pre huelga en ningún caso podrá ser menor de seis días ni mayor de quince. El patrón deberá de contestar el pliego petitorio en un plazo máximo de 48 horas con el apercibimiento de que de no hacerlo así se le tendrá por inconforme. La Junta señalará día y hora para que tenga lugar una audiencia de avenimiento. Si el patrón no comparece a dicha audiencia podrá ser apercibido por los medios legales que correspondan. Si el sindicato no asiste, no correrá el periodo de pre huelga y se archivará el expediente. Si las partes comparecen se procurará avenirlas y en caso contrario se hará la designación del personal de emergencia que proceda.

La huelga deberá de estallar precisamente el día y la hora indicados, pues en caso contrario la misma deberá ser considerada como improcedente. Asimismo, deberá limitarse a la simple suspensión de las labores. Últimamente se han dado muchos casos en que los sindicatos suspenden las labores de hecho, sin emplazamiento a huelga, al margen de la Ley. En estos supuestos las autoridades del trabajo deberán dar las garantías necesarias a las empresas a fin de que puedan reanudar las labores de inmediato.

La única sanción práctica para los trabajadores que suspendieran las labores sin cumplir con los requisitos legales sería la de rescisión de sus contratos sin responsabilidad para el patrón.

El artículo 453 de nuestra Ley en su tercer párrafo prevenía que "No podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados". Dicha disposición propiciaba abusos en perjuicio de terceros y muchas veces de los propios trabajadores, ya que si un patrón sabía que lo iban a condenar en un juicio laboral, muy bien podía lograr que algún sindicato lo emplazara a huelga para que no se hiciera efectivo el laudo que se pronunciara en su contra.

El artículo 448 de la Ley Laboral establece que 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". Así, si un patrón demanda por ejemplo la firma de un reglamento interior de trabajo, el sindicato emplazará a huelga a la empresa, la que se quedará sin reglamento y con un conflicto de huelga. Con este precepto se hace nugatorias e inaplicables todas las disposiciones relativas a los conflictos de orden económico. Lo más prudente sería abrogar de plano esta disposición que indebidamente fue repetida en el artículo 902 actual.

La excepción de falta de personalidad debería de oponerse, en su caso, al contestarse el pliego de peticiones o en la audiencia de avenimiento y la Junta deberá de resolver de inmediato sobre su procedencia. Lo mismo puede decirse en relación con la excepción de incompetencia que se plantee. Por lo que hace a esta defensa

estimamos que el que la opone se perjudica a sí mismo, ya que da lugar a que se presenten en la práctica situaciones "de hecho" que en nada le favorecerán. Ejemplo: una empresa opone dicha excepción: la Junta se declara incompetente y a pesar de ello el sindicato suspende las labores, el día y la hora indicados. La empresa enfrentaría entonces un grave problema ya que no estaría en posibilidad de hacer ninguna promoción ante la Junta incompetente y la huelga se alargaría indefinidamente. El artículo 929, fracción III de la Ley previene que "todos los días y horas serán hábiles", sin embargo, en la práctica no se cumple con esta disposición ya que en la Junta Federal de conciliación y Arbitraje existe el criterio de que los días festivos no se computan durante el periodo de prehuelga. Es indispensable se adopte una solución final al respecto, ya que para el término de contestación del pliego de peticiones el plazo es corrido aún cuando se trate de días "feriados".

PROCEDIMIENTO DE IMPUTABILIDAD

Sólo la coalición o el sindicato emplazante pueden solicitar la imputabilidad del movimiento de huelga, el cual deberá tramitarse, según el caso, por la vía jurídica o por la vía económica. Si la huelga tiene por objeto la interpretación o cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, el juicio de imputabilidad deberá tramitarse por la vía ordinaria jurídica; en cambio si tuvo por objeto la revisión de dicho contrato, la imputabilidad deberá tramitarse por la vía económica, ya que los conflictos de orden económico son los que se refieren al nacimiento, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo.

Pero, ¿qué sucede si en el mismo pliego se pide el cumplimiento del contrato colectivo y la revisión del mismo?

Estimamos que la imputabilidad por lo que hace a violaciones del contrato se debe tramitar por la vía jurídica y la imputabilidad por revisión por la vía económica es decir, por cuerda separada, ya que los laudos no pueden crear, modificar o suspender las condiciones de trabajo sino sólo las llamadas "sentencias colectivas", que son las resoluciones que recaen en los conflictos de orden económico

¿En que momento puede solicitarse dicha imputabilidad?

En estricto derecho la imputabilidad puede solicitarse únicamente cuando quede firme la resolución de procedencia de la huelga, actualmente de existencia de la misma, o de la resolución que declare que no procede la inexistencia o improcedencia solicitada. Antes de ello sería improcedente, ya que si el patrón se ampara contra dicha resolución la misma quedaría "subjúdice" hasta que se pronunciara la resolución final.

En México el arbitraje es obligatorio para los patrones y potestativo para los trabajadores. Es decir, los únicos que pueden solicitar la imputabilidad de la huelga son los trabajadores y nunca los patrones. Por lo tanto, si estalla una huelga y el sindicato no pide su calificación de imputabilidad, la misma quedara en suspenso por tiempo indefinido. Este derecho sindical ha sido "tabú" en nuestro medio. Nadie se atreve a

criticarlo porque se considera que se trata de un derecho irrestricto de la clase trabajadora. Sin embargo, en la práctica dicho derecho generalmente opera en contra de los propios trabajadores, que indiscutiblemente son los mas afectados con los movimientos de huelga que se eternizan.

Posiblemente se hace necesaria una reflexión a fondo sobre el particular, a fin de estudiar las ventajas y los inconvenientes que pudieran presentarse si se dieran facultades a las empresas para que pudieran solicitar la calificación de las huelgas o si de oficio las Juntas pudieran abocarse al fondo de las mismas. En principio estimamos que los trabajadores podrían salir favorecidos con el cambio, ya que si la Junta tuviera que resolver el fondo del problema, normalmente y por razones obvias que además consideramos muy estimables, tendría que favorecer a los sindicatos en huelga o en el peor de los casos, buscaría una solución conciliatoria. (Consúltese al respecto: la obra de Cavazos Flores: El mito del arbitraje potestativo. Editorial 1978.)

LAS HUELGAS EN LAS UNIVERSIDADES

Todos los que hemos sido universitarios, particularmente los abogados y muy especialmente los profesores de Derecho del trabajo, tenemos la ineludible obligación, no sólo de estudiar, sino también de exponer y comentar, nuestros personales puntos de vista en relación con este problema tan complejo, delicado y trascendente.

Hace ya algunos años el rector Soberón propuso que se adicionara el artículo 123 constitucional con un apartado C que regulara en exclusiva las relaciones laborales de los trabajadores y empleados académicos universitarios y las universidades, de la misma suerte que el apartado B de dicho precepto regía las relaciones de trabajo entre el Estado y sus servidores públicos, ya que por la situación especial del personal universitario no podía tener cabida dentro del inciso A del 123 multicitado, en virtud de que las universidades no son empresas de lucro y las huelgas en ellas constituían verdaderos atentados contra la cultura. Dicha propuesta desató una tempestad en un vaso de agua y a pesar del tiempo transcurrido nada se ha hecho todavía al respecto.

Los representantes sindicales universitarios protestaron contra tal medida, ya que al agregarse un apartado C al 123 daría la pauta para que posteriormente los empleados bancarios exigieran un D, los deportistas un E y así, cualquier grupúsculo podría seguir aspirando a más apartados dentro del 123 constitucional, estableciéndose tantas excepciones que harían inaplicable la propia regla general.

Se ha pensado también en elaborar una Ley Federal de Universidades que desde luego carecería de toda relevancia ya que el aspecto laboral seguiría latente.

Por nuestra parte pensamos que una solución simple a este problema complejo podría sernos de gran utilidad. No hay duda alguna que tanto los profesores de tiempo completo como los empleados universitarios son trabajadores, como tampoco hay duda que la universidad no puede asimilarse al concepto que de empresa se tiene en sentido propio. Por ello sostenemos que no se hace necesario el crear un apartado más al 123

constitucional (podría cuestionarse incluso la existencia del apartado B), sino que sólo se contemplara en alguna fracción de dicho precepto el problema universitario, dejándose para la Ley del Trabajo la reglamentación que corresponda, como ya se ha hecho con otros tantos trabajos especiales, como el de los comisionistas, domésticos, trabajadores del campo, etcétera.

Lo que tendría que regular nuestra Carta Magna sería el procedimiento para resolver los problemas que se susciten entre las partes mediante un arbitraje obligatorio. De esta manera, respetándose el derecho de huelga, se limitarán sus dañosas consecuencias en el tiempo y en el espacio. De toda la vida hemos escuchado de los grandes maestros y jurisconsultos que en un régimen de derecho no se pueden ni se deben tolerar los derechos absolutos o derechos irrestrictos ya que el derecho de cada uno termina donde empieza el del vecino. El derecho es por naturaleza bilateral. Donde hay derecho hay siempre obligaciones.

Recordamos con cariño que por los años cincuenta se nos decía y repetía en nuestra querida Facultad de Jurisprudencia que en el derecho a la libertad y en el derecho a la propiedad privada se fincaba toda nuestra estructura jurídica. Sin embargo, también se nos enseñaba que el abuso del derecho de la libertad conducía al libertinaje y que el "Jus abutendi" del derecho de la propiedad romana había sido expulsado de nuestros textos legales para dar paso al nuevo concepto de "propiedad como función social". Por ello sostenemos que el abuso del derecho de huelga conduce irremisiblemente a la anarquía.

Nadie que se encuentre en sus perfectos cabales puede estar en contra del derecho de huelga, ya que éste es la máxima garantía, de un estado democrático. En los países totalitarios la huelga no existe y es reprimida con violencia por los gobernantes en turno.

Pero la huelga en las universidades contra la cultura, contra nuestro más caro patrimonio intelectual no la debemos permitir. Si vivimos en un régimen de derecho, hay que tener fe en el derecho. Estamos consolidando paso a paso nuestra estabilidad económica. Los esfuerzos que tanto la presidencia de la República como la Secretaría del Trabajo están haciendo al respecto, no pueden ni deben ser ignorados.

Consolidemos nuestras relaciones laborales otorgando a los dependientes universitarios todos los derechos que nuestra Constitución y Ley Laboral consagra pero delimitando, poniendo un hasta aquí a esos movimientos de huelga que tanto han deteriorado nuestro nivel académico.

Se nos decía no hace mucho en Yucatán, que el nivel académico de nuestras universidades se encontraba al nivel académico de la Universidad de Tanzania y mucho nos preocupamos al respecto, pero nuestra angustia aumentó cuando se nos dijo que los universitarios de Tanzania también se habían alarmado bastante al saber que su nivel académico estaba a la par que el nuestro. Afortunadamente el problema no fue tan grave como parecía a simple vista. Tanzania tiene una respetable universidad y nosotros también tenemos otra, lo que realmente sucedió fue que las imágenes distorsionadas de los periódicos nos reducen muchas veces al absurdo. En Tanzania

todavía se tiene la imagen de un mexicano dormido detrás de un nopal y nosotros nos imaginamos a los de Tanzania como negritos corriendo en taparrabos por toda la selva para que no se los coma un león.

El arbitraje obligatorio no debe de asustar a nadie. En los problemas universitarios nuestros presidentes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje dictarán su resolución asesorados como de costumbre por un representante sindical y otro patronal. Su resolución no será definitiva ya que podrá ser recurrida por el juicio de amparo, pero sin que suspendan las labores. Con un poco de fe en los hombres que nos administran justicia, saldremos adelante.

LAS HUELGAS EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Así como estamos en contra de las huelgas en las universidades, también estamos en contra de las huelgas en los servicios públicos. Pensamos que en dichos servicios se debe imponer el arbitraje obligatorio para evitar perjuicios irreversibles al pueblo en general. Todo mundo esta de acuerdo en que no haya huelgas en los servicios públicos sólo que nunca se ha tomado una medida concreta al respecto, por temor político. Las suspensiones virtuales de labores podrían ser una solución a las huelgas de servicios públicos como sucede en Japón. Si una empresa no puede dar más salarios no se van a obtener éstos paralizando las labores.

En México se ha seguido el criterio de "requisar", o sea, proporcionar por parte del Estado el servicio público en sustitución de los trabajadores en huelga. Preferimos el arbitraje obligatorio a la requisa. En nuestro país ya hemos tenido experiencias tristes con la huelga en Teléfonos de México, que a pesar de que solo duró 14 horas, en abril de 1978, causó perjuicios irreversibles a la economía nacional. De consecuencias funestas sería una huelga en Petróleos Mexicanos o en la Comisión Federal de Electricidad.

LAS HUELGAS DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO

La fracción X del artículo 123 constitucional, apartado B, previene que "Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes, podrán, asimismo, hacer uso del derecho de huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley, respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos, cuando se violen de manera general y sistemática, los derechos que este artículo consagra".

Pero cabría preguntarse, ¿se habrá dado un solo caso en que se haya emplazado al gobierno?

Últimamente por una mal entendida "generosidad" de algunos tratadistas de gabinete, se ha sostenido el criterio general de que es indispensable que los servidores del Estado puedan hacer valer sus derechos por esta vía, pero, ¿A cuáles de esos

servidores se les concede tal derecho?, ¿a todos?, ¿a los del poder legislativo?, ¿a los del poder judicial?, ¿a los del poder ejecutivo?, ¿contra el presidente en turno y contra toda la maquinaria gubernamental? ¿Podría concebirse una utopía mayor?, ¿quién juzgará en última instancia que se han violado de manera general y sistemática los derechos que la Constitución consagra?, y, ¿qué se entiende por violación "general" y "sistemática" de dichos derechos? ¿Podría en México entenderse una huelga de jueces, o en las cámaras de diputados y senadores?

En un país como el nuestro, la huelga de un funcionario público traería como consecuencia un fulminante cese o una renuncia por motivos de salud. En un país militarizado, su fusilamiento. Los trabajadores al servicio del Estado ya no quieren derechos que no puedan hacer valer, prefieren que se les fije un salario mínimo superior al mínimo general, como sucede con los trabajadores bancarios o una mayor estabilidad o inamovilidad en sus puestos. Lo demás es simple demagogia.

NECESIDAD IMPOSTERGABLE DE CREAR SALAS AUXILIARES QUE CONOZCAN EN EXCLUSIVA DE LOS AMPAROS INTERPUESTOS EN CASO DE HUELGAS, TANTO EN MATERIA LOCAL COMO FEDERAL.

Consideramos que deben de crearse, de inmediato, tanto en el fuero local como en el federal, salas especiales que resuelvan, en exclusiva y con rapidez, los amparos interpuestos contra las resoluciones pronunciadas en materia de huelgas.

Resulta increíble que ni en los Tribunales Colegiados de Circuito, ni en nuestra Suprema Corte de Justicia de la Nación ni tampoco en los Juzgados de Distrito, existan salas especiales, colegiadas o unitarias, que se dediquen en exclusiva al conocimiento y solución de los problemas de huelga. Así, se han dado casos en que primero se han resuelto conflictos de sirvientes, que de huelgas.

Confiamos en que esta sugerencia encuentre eco y que pronto se convierta en tangible realidad. Los Juzgados de Distrito no deben conocer de amparos interpuestos en materia de calificación de huelgas.

Los amparos directos son los que se refieren a cuestiones de fondo y proceden cuando en los laudos o sentencias definitivas se vulnera o viola alguna garantía constitucional que generalmente resulta alguna de las consagradas en los artículos 14 o 16 de nuestra Carta Magna. Los amparos directos se interponen o bien ante los Tribunales Colegiados cuando la competencia es local o ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación cuando la materia es federal.

Los amparos indirectos proceden contra leyes o decretos que por su sola expedición causan un perjuicio a los particulares o contra cualquier otra resolución que no tenga el carácter de definitiva, es decir, que no sea laudo o sentencia y se deben interponer ante los Juzgados de Distrito.

Como en los Juzgados de Distrito no hay ninguna sección especial dedicada a la atención de los problemas de huelgas y debido al cúmulo de trabajo que siempre tienen pendiente por desahogar, el trámite del amparo huelguístico es sumamente tardado.

Después contra la resolución que se pronuncie cabe todavía el recurso de revisión ante los Tribunales Colegiados en donde también por exceso de trabajo la resolución final tarda cuando menos de tres a cuatro meses. Mientras tanto la fuente de trabajo se encuentra cerrada y todo mundo, patrones y trabajadores, sale perdiendo.

Por ello se hace indispensable que las resoluciones de calificación de las huelgas se puedan impugnar por el amparo directo, ante los Tribunales Colegiados en materia local y ante la Suprema Corte de Justicia en materia federal, para lo cual se deben hacer todas las reformas legales conducentes. De esta manera nuestro más alto Tribunal estaría en posibilidad de abocarse al estudio de los problemas de calificación de huelgas, que por ahora, y por esas cosas raras de nuestra Legislación Laboral, se encuentran reservados a los Juzgados de Distrito y Tribunales Colegiados.

PRECEDENTES INTERESANTES

Sobre que la huelga no procede cuando con anterioridad estaban paralizadas las labores, intervenimos en un conflicto en el cual se sostuvo que: "La empresa hizo valer como único motivo de inexistencia las circunstancias de que al vencimiento del término de prehuelga ya se habían suspendido las labores y en esas condiciones, no se cumple con los extremos del artículo 258 de la Ley Laboral, que dispone que la huelga es la suspensión legal y temporal de las labores. La anterior causa de improcedencia del movimiento debe estimarse fundada porque al establecer el artículo 259 de la ley que la huelga es la suspensión legal y temporal de las labores, en la especie el sindicato emplazante no pudo suspender ninguna labor en virtud de que estas se encontraban paralizadas con anterioridad al emplazamiento, según se comprueba con el contenido de la primera petición en donde se exige de la empresa la inmediata reanudación de las labores de la fábrica". Exp. 255/60 de "El Carmen de Puebla".

Dicha resolución reviste particular importancia, pues aún en el supuesto de que la empresa suspenda las labores injustificadamente, en tal caso se trataría de un "paro ilegal", pero no de una huelga.

Por lo demás, la huelga debe estallar precisamente a la hora previamente establecida. Tuvimos ocasión de obtener una declaración de inexistencia de huelga en una empresa en donde no estalló la huelga oportunamente. Al respecto decidió la Junta Federal de conciliación y Arbitraje que: "Aunque la huelga estalló a la hora indicada en la matriz, el C. inspector federal del trabajo Efrén Rivadeneira levantó actas en Ciudad Mante, Río Bravo y Valle Hermoso, todos de Tamaulipas, afirmando en su oficio de dieciséis de mayo pasado que dichas sucursales se encontraban laborando normalmente con sus horarios aprobados y sin que nada ni nadie haya tratado de interrumpir tales actividades, no existiendo tampoco banderas en señal de huelga, ni guardias que impidan las labores ordinarias en tales centros de trabajo."

"Siendo así, la huelga debe declararse inexistente porque jurídicamente desapareció la coalición de trabajadores, respecto a esta huelga, cuando no estalló en el momento que dicha coalición había acordado. En efecto, la huelga es una situación de hecho que consiste en la suspensión total de labores en un momento preciso que hubiere acordado la coalición de trabajadores; si esa situación de hecho no aparece de acuerdo con la voluntad anterior de los trabajadores; quiere decir que ésta desapareció o que fue desacatada por pretender una situación contra la voluntad de los trabajadores. En ambos casos, la huelga estallaría a pesar de haberse manifestado la voluntad de la mayoría de los trabajadores en el sentido de no estallar la huelga y continuar el trabajo."

"La H. Suprema Corte de Justicia de la Nación ha resuelto que cuando se reanudan las labores con posterioridad al estallamiento de la huelga, debe considerarse desaparecida la coalición de trabajadores y resolver que la huelga es inexistente (amparo 1134/45, del veintinueve de agosto de 1945)."

"Por analogía debe considerarse como huelga inexistente la que estalla con posterioridad al momento señalado por la coalición, por las mismas razones que las consideradas por la Corte, pues si los trabajadores continúan trabajando después de la hora señalada para el estallamiento de la huelga, debe considerarse que desaparece la voluntad de estallarla, el acuerdo mismo de llevarla a cabo, es decir, la coalición."

En dicha resolución se concedió a los trabajadores que habían abandonado el trabajo un plazo de veinticuatro horas para que volvieran a él, con el apercibimiento de que de no hacerlo, terminarían los contratos individuales de trabajo sin responsabilidad para el patrón. (Exp. 49/64. "Transporte Martínez.")

Inconformes los trabajadores con tal resolución, se negaron a volver a trabajar y además emplazaron nuevamente a huelga a la empresa. La Junta, ante tal situación resolvió que: "El Sr. Gilberto I. Martínez, en su carácter de Gerente General de la emplazada "Transportes Martínez, S. de R.L. de C.V.", hizo valer como causal de inexistencia, entre otras la circunstancia de que la coalición huelguista, tanto al presentar el emplazamiento como en la fecha del estallido, las labores en la empresa se encontraban paralizadas, motivo por el cual es improcedente en su concepto el movimiento de huelga.

La Junta estima que la razón expresada por la empresa es fundada, porque en autos ha quedado demostrado tanto con las actuaciones del expediente 49/64 formado con motivo del emplazamiento de huelga presentado por el Sindicato Industrial Nacional de Autotransportes, Conexos y Similares de la República Mexicana, como con las documentales presentadas en los autos en que se actúa, que las labores no fueron reanudadas cuando la Junta decretó su resolución de inexistencia.

En consecuencia, se declara que no existe el estado legal de huelga y como la empresa no se encontraba laborando, no da lugar a hacer la prevención para que se reanuden las labores".

Asimismo, si se indica por ejemplo que una huelga debe estallar un día X a las siete de la mañana es preciso que se reanuden las labores antes de dicha hora y se suspendan posteriormente a la hora indicada, no siendo suficiente que tal día lleguen los trabajadores huelguistas y se limiten a colocar las banderas. Es decir, en materia de huelgas la suspensión de labores tiene que ser real y no "virtual".

Huelga, inutilidad de estudiar las demás peticiones

"De acuerdo con los precedentes establecidos por esta Junta y en Ejecutorias de la Corte, cuando una petición constituye objeto legal de huelga, es innecesario entrar al estudio de las restantes peticiones, pues aun cuando estas no tuvieren objeto de huelga, el movimiento tendría que declararse existente." Exp. No.191/946. Sindicato de empleados de la Cia Hulera Mexicana Vs. Cia Hulera Mexicana, S. A. Res. 24 de julio de 1948. Junta Federal de Conc. y Arb. Grupo Especial Numero Diez.

Huelga, una vez que los trabajadores someten al arbitraje el conflicto, no pueden con posterioridad declarar que ya no se someten al arbitraje

"Las partes sometieron sus diferencias, expresamente, al arbitraje de la Junta, por lo cual no podía ser considerado como motivo legal para la huelga el contenido de esas cláusulas contractuales, pues aún cuando es cierto que los trabajadores estaban en aptitud de lograrlo por medio de la huelga, también lo es que, habiéndose sometido voluntaria y expresamente al arbitraje de la Junta, para que ésta estableciera los términos en que deberían quedar redactadas esas cláusulas, los trabajadores no podían, con posterioridad, declarar que ya no se sometían al arbitraje, pues esto significaría desconocer el valor legal del convenio celebrado ante la Junta, que es el mismo de un laudo, según lo dispuesto por los artículos 273, fracción III y 516 de la Ley Federal del Trabajo y quitarle la firmeza y obligatoriedad que legalmente tienen las resoluciones que dictan los tribunales competentes." (Toca 5851/35/1a. Rafael Trejo 11 marzo de 1936. H:S:C: de J. de la N.)

Pago de salarios

Para que proceda el pago por parte del patrón de los salarios correspondientes a los días en que sus trabajadores hubiesen holgado, es necesario que la Junta de Conciliación y Arbitraje declare lícita la huelga e imputables sus motivos al patrón. 3836/41 /2a. Sind. Trab. de Artes Graficas y Sim. de Occidente. 5 de enero de 1943.

No basta para juzgar en definitiva sobre si una huelga es imputable o no al patrón, atenerse exclusivamente a la enumeración hecha por el legislador sobre las causas que lícitamente puede darle origen, porque pudiera ser que las demandas de los obreros persiguieran los fines enunciados por la propia ley, y sin embargo, no mereciera ser atendida en justicia y entonces, aunque la huelga fuera lícita y existente podría no ser justificada por razón de ser imposible acceder a las peticiones de los trabajadores.¹

¹ (8360/43/2a. Manuel M. Conde, S. A. 8 de mayo de 1944.)

Imputabilidad de las huelgas

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje no pueden tramitar juicios sobre la imputabilidad al patrón, en casos de huelga, mientras no exista sentencia ejecutoria que declare existente el movimiento. Para que la huelga pueda considerarse legalmente existente es preciso, entre otros requisitos, que sea declarada por la mayoría de los trabajadores y que estén prestando servicios en la negociación, para que sea posible la suspensión temporal del trabajo como resultado de la coalición, puesto que no puede suspenderse un trabajo que no se está realizando. (R-5965/46/1a. Eduardo González. 25 de noviembre de 3.948.)

Ni lógica ni jurídicamente puede sostenerse que baste por sí sola la declaratoria de existencia de huelga, para la imputabilidad de sus motivos al patrón, y condena al pago de salarios caídos durante el tiempo en que los trabajadores hayan holgado, supuesto que estas últimas determinaciones dependen de la justificación de los puntos petitorios contenidos en el pliego, y de la resistencia irrazonada del patrón para acceder a esas peticiones. (8360/43/2a. Manuel M. Conde, S. A. 8 de mayo de 1944.)

Huelga. Si la empresa niega la relación de trabajo, la emplazante debe acreditarla, y si no lo hace la huelga debe declararse inexistente.

"En cuanto se refiere a la segunda causal hecha valer por la empresa relativa a que la misma al momento de ser emplazada no tiene trabajadores miembros del sindicato a su servicio, es procedente, pues como la empresa está negando que exista relación de trabajo entre ella y la organización emplazada y en particular con los huelguistas, a estos últimos correspondía demostrar la existencia del nexo contractual, extremo que no comprobaron, ya que según aparece de la audiencia de pruebas celebrada el dieciocho de los corrientes la parte huelguista no compareció a esa diligencia y en esas condiciones perdió el derecho para ofrecer elementos de convicción que llevaran al convencimiento de la Junta de que sí tiene trabajadores al servicio de la negociación afectada, razón por la que procede declarar la inexistencia de la huelga, sin que sea necesario entrar al estudio de las peticiones concretas comprendidas en el pliego de peticiones que dio origen a este conflicto." ²

El emplazamiento a huelga debe rechazarse cuando lo proponen individuos extraños a la relación laboral. Toca 21:6/76 T. Coleg. 4o. Circuito. Sind. de Trabaj. de Caminos.

Huelga. Calificado el movimiento de, no es lícito volver a calificarlo

² Exp. 566/55.- Sind. Ind. de Trabs. Mineros Metalúrgicos y Similares de la R. M. Fracción III, Sección Cinco contra Metales Potosí.- Res.: 24 de octubre de 1955. Junta Fed. de Conc. y Arb. Grupo Doce.

Los anteriores conceptos de violación son infundados por cuanto la resolución impugnada es correcta, ya que habiéndose calificado el movimiento de huelga por medio de la resolución dictada con fecha veintiocho de septiembre de mil novecientos cincuenta y nueve no puede válidamente la Junta responsable, declarar ahora que dicho movimiento no existe legalmente, puesto que eso implicaría violación del artículo 555 de la Ley Federal del Trabajo, como acertadamente lo manifiesta. Es cierto que tanto los patrones como los trabajadores o terceros afectados pueden solicitar de la Junta se hagan las declaraciones a que se refieren los artículos 268 y 269 del mismo ordenamiento pero no quiere decir que las Autoridades del Trabajo puedan juzgar, en mas de una ocasión, sobre la legalidad de los movimientos de huelga, sino que debe primero calificarse dicho movimiento, para sostenerlo y después continuar el procedimiento para que el mismo concluya en la forma y términos autorizados por la Ley en cita, haciendo la imputación correspondiente, y si los trabajadores quejosos consideran que constituyen la mayoría de los que prestan sus servicios en la negociación emplazada, se encuentran en la posibilidad de convenir con la empresa la conclusión del movimiento, puesto que la Unión emplazante solamente actúa como representante de los trabajadores. (Indirecto 34/66. Ramón Mendoza y coags. 29 de abril de 1969.)

Huelga. Su prórroga, se requiere la conformidad de las partes

"La fijación de la fecha en que debe estallar el movimiento de huelga tiene un doble objeto, pues por una parte tiende a facilitar la labor de las autoridades para procurar un avenimiento entre las partes, pero, por otra, sirve también para que el patrón tome las providencias que juzgue oportunas y se le causen menores perjuicios posibles; considerando además, que cuando las dos partes están de acuerdo, puede esta Junta aceptar la prórroga de la fecha en que debe estallar el movimiento de huelga, pero en el caso contrario, esto es, cuando la empresa se opone a la prórroga y a la búsqueda de un entendimiento, no debe aceptarse la prórroga tanto por la ya expuesta razón de las finalidades que tiene el señalamiento del plazo para que estalle el movimiento, cuanto porque la aceptación de prórrogas se presta a que se mantenga sobre la negociación la amenaza de huelgas carentes de fundamento, lo que indudablemente no es ni puede ser el propósito del artículo 123 y de la Ley Federal del Trabajo, cuando porque finalmente y de acuerdo con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo, los bienes que forman la empresa quedan afectados al resultado final de la huelga, adquiriendo el patrón el carácter de depositario interventor de los dichos bienes, situación que, indudablemente, significa un perjuicio para las empresas, ya que sus relaciones industriales y comerciales, particularmente en lo que se refiere a transacciones y créditos, tienen que quedar seriamente afectadas, con la circunstancia, además, de que esta situación no puede prolongarse indefinidamente ni quedar al arbitrio de los trabajadores, los cuales, si tienen el derecho de ir a la huelga en los términos de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, no están sin embargo, autorizados para sostener indefinidamente, una situación de incertidumbre y secuestro de los bienes de la empresa." Este criterio se acepto por circular general de la Junta General de conciliación y Arbitraje. Actualmente se sostiene que la prórroga unilateral por parte de la organización emplazante solo procede en los casos de empresas que presten servicios públicos.

Huelga, imputabilidad de los motivos

La Junta Central de Conciliación y Arbitraje del D. F. ha estimado que: "a efecto de resolver sobre si los motivos de la huelga son imputables al patrón, es necesario estudiar las peticiones reclamadas en el escrito de imputabilidad del veintitrés de noviembre de mil novecientos setenta y cuatro y al respecto, en el párrafo primero del preámbulo de la demanda se exige el cumplimiento de las peticiones contenidas en el pliego y dentro de éstas se tiene que en la primera demanda se cumpla con las cláusulas segunda y tercera del contrato colectivo de trabajo en virtud de que la empresa se ha negado sistemáticamente a tratar todos los conflictos de trabajo con los representantes del sindicato. Esta petición esta plenamente justificada porque el patrón no contestó el pliego petitorio ni hizo valer causal alguna de inexistencia y además al contestar la demanda de imputabilidad no controvertió este aspecto de la reclamación y al ir los trabajadores a la huelga lo hicieron justificadamente ante dicho incumplimiento que vino a romper el equilibrio entre los factores de la producción. Independientemente de lo anterior también se justificó el estallido de la huelga con la exigencia contenida en la petición quinta en donde se pide el cumplimiento de las cláusulas decimonovena y vigésimocuarta del pacto colectivo por haberse rehusado a cubrir las vacantes, exigencias que independientemente de no haber sido controvertida, el representante legal del Café Tupinamba, S. A. al absolver posiciones, y concretamente la numero 12, aceptó dicha negativa a cubrir las vacantes que existieron en su negocio, aduciendo mala situación económica. Lo anterior determina que los motivos de la huelga sean imputables al patrón procediendo en consecuencia condenarlo al pago de salarios caídos desde el estallido de la huelga hasta la reanudación de labores."³

Para establecer la imputabilidad de los motivos de una huelga que persiguió como finalidad la revisión del contrato colectivo de trabajo, y mediante ésta el aumento de los salarios que devengaban los trabajadores, debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como a la actitud fundada o infundada de la parte patronal, al negarse a aceptar las demandas de los trabajadores huelguistas. Ahora bien, si aparece que el patrón no accedió a lo solicitado por los trabajadores en el pliego de peticiones, y estos últimos no produjeron durante el procedimiento los elementos bastantes para evidenciar la injustificación de la actitud de aquél, mismos que eran indispensables haber proporcionado, no puede decirse que los motivos de la huelga sean imputables a dicho patrón. (Apéndice de Jurisprudencia al Seminario Judicial de la Federación 1955, vol. II. Tesis 521.1- (En igual sentido tesis 89.)

Estallamiento de huelga

También llegamos a intervenir en un juicio que se resolvió: "Se previene al sindicato y a la coalición de trabajadores que deben abstenerse de llevar a cabo el

³ *Sind. de Empleados de Restaurantes y Comercios Similares del D. F. contra Café Tupinamba, S. A.- Imputabilidad.*

estallamiento de huelga que tienen anunciado so pena de incurrir en las responsabilidades que les resulten y previstas por la Ley Federal del Trabajo." ⁴

Finalmente, en Guanajuato, Guanajuato, en un amparo interpuesto por el sindicato de Trabajadores de Cigarrera La Moderna, numero 8/78, en el cual intervenimos como terceros perjudicados, se resolvió que:

Huelgas, amparo improcedente contra la declaración de inexistencias de las:

"Cuando los trabajadores que pidieron amparo contra la resolución de una junta que declaró inexistente un movimiento de huelga, regresen al trabajo, debe dictarse sobreseimiento, porque consistiendo la huelga, de acuerdo con los artículos 258 y 259 de la Ley Federal del Trabajo, en la suspensión temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores, la reanudación del servicio por los obreros huelguistas, implica la cesación de la coalición y, consiguientemente, la terminación de la huelga; de tal manera que por virtud de la reanudación de los trabajos, cesan los efectos de aquella cosa que se pone de manifiesto al considerar que la resolución que se dictara en el juicio de amparo no podría ejecutarse, ya que la Junta respectiva de Conciliación y Arbitraje en cumplimiento de la ejecución no podría declarar la existencia legal de un estado de huelga que, materialmente, no existe: sin que pueda argumentarse en el sentido de que por virtud de esa nueva declaración de la Junta, revive la coalición y, al mismo tiempo, la suspensión del trabajo, hechos que no son ya, precisamente, consecuencia de la ejecutoria ni de la resolución de la Junta, sino actos nuevos independientes de esas resoluciones; además, las ejecutorias de amparo solo producen efectos jurídicos y, si ha cesado la coalición y se han reanudado los trabajos, no es posible que se produzcan esos efectos, ya que aún cuando se dictara resolución por la Junta, declarando la existencia legal de un movimiento de huelga, no sería posible volver las cosas al estado que tenían antes de la violación ya que para ellos sería preciso revivir la primitiva coalición y la suspensión de los trabajos, lo que, como ya se dijo no puede ser consecuencia de la resolución de la Junta, sino sólo el resultado de un nuevo acuerdo de los trabajadores." (13 abril de 1978. Juzgado de Distrito en Materia Administrativa.)⁵

LAS BANDAS ROJAS DEL DESCENTEN TO EN JAPÓN

Art Buchwald en su artículo "Las bandas rojas del descontento" nos explica como funcionan las huelgas en Japón y al respecto nos dice que:

Si alguien se ha puesto a pensar por qué los japoneses van a la vanguardia del mundo en productividad, creo tener una pista.
--

⁴ Exp. 308/71. Scato. de Trab. de la Ind. de Almidón Glucosa y sus derivados contra La Gloria. Aranguen y Cia. Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Guadalajara, Jal.

⁵ (8360/43/2a. Manuel M. Conde, S. A. 8 de mayo de 1944.)

Un amigo mío visitaba una fábrica de aparatos de televisión en Tokio y al ser conducido por la fábrica, notó que los trabajadores japoneses traían bandas rojas brillantes en la cabeza.

¿Qué quieren decir esas bandas rojas?, preguntó mi amigo al gerente que lo acompañaba en el recorrido.

Es que los trabajadores están en huelga y esa es su manera de notificárnoslo, contestó el interpelado.

Pero, si están en huelga, ¿por que están trabajando?

El gerente pareció sorprendido ante la pregunta.

Es que si no trabajan no se les pagaría y nosotros perderíamos la producción. Eso no puede ser.

¿Así es que en lugar de salirse usan las bandas rojas?

Así es, con eso nos dan a entender que están disgustados, y por supuesto que a nosotros nos perturba mucho que estén disgustados, de tal manera que tratamos de negociar sus quejas.

¿Y la banda roja es la única manera de que ustedes sepan que están descontentos?

El gerente respondió: no, demuestran su descontento de muchas maneras. Por ejemplo, cuando están en huelga vienen a trabajar quince minutos mas temprano, se agrupan en el patio y cantan canciones en las que nos hablan de su descontento hacia la empresa. Es muy triste para la empresa oír esas canciones, porque quieren decir que no hemos actuado correctamente hacia nuestros trabajadores. De hecho las canciones nos hieren mucho más que las bandas rojas.

¿Bueno y no sabotean las televisiones que están ensamblando?

El gerente quedo estupefacto. No, eso no sería una acción honorable. De hecho trabajan con más intensidad y con más esmero para demostrar su descontento. Mientras mejor trabajen, mas presionados nos sentimos en la administración y mas ansiosos de llegar a un acuerdo.

Por supuesto que ustedes los americanos nunca entenderían esto, pero es algo terrible llegar a la planta en la mañana y escuchar a toda la fuerza de trabajo entonando canciones en contra de uno. También, es muy triste caminar entre los trabajadores como lo hacemos ahora y saber que aunque están desempeñando sus tareas con dedicación no tienen el alma puesta en ello.

¿Y hablan con ustedes mientras están en huelga?

Si, claro que me hablan, y nadie mencionará jamás en la conversación que están en huelga. Pero yo sé y ellos saben la verdad de la situación y es muy desagradable para todos. Cuando una huelga ocurre, la administración celebra juntas de examen de conciencia para encontrar lo que se hizo mal. En este país es sumamente vergonzoso que sus trabajadores se declaren en huelga.

¿Y ha habido alguna huelga en la que los trabajadores hayan suspendido el trabajo?

En nuestra planta no, pero los métodos laborales americanos se han venido infiltrando en Japón, lentamente, por algunos líderes radicales. Hace poco los trabajadores del metro se declararon en huelga.

Eso debió haber causado muchos perjuicios, dijo mi amigo.

No precisamente, contesto el otro. Suspendieron el trabajo a las tres de la mañana en domingo, por media hora, para perturbar el menor número posible de pasajeros.

Sería maravilloso si Japón le enseñara sus métodos a los líderes americanos, replicó mi amigo.

Lo único que costaría a los sindicatos sería las banderas rojas.

Ya me imagino a los trabajadores de la industria automotriz entonando cánticos antiempresa en los patios de la Ford Motor Co.

El gerente leyó un informe de producción que alguien le entrega en ese momento y exclamó, "¡como lo imaginé subimos en un diez por ciento la producción esta semana!".

Y, ¿cuando cree que terminara la huelga?, inquirió mi amigo.

Espero que pronto, contestó tristemente el gerente.

La empresa no puede resistir esta presión por mucho tiempo.

EL ARBITRAJE EN ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA

En la embajada de Estados Unidos de América se nos indicó que en ese país no existe ninguna disposición legal referente al arbitraje obligatorio en los conflictos de huelga, y ellos consideran que anexar alguna norma a la Ley laboral de ese país que obligara a las partes al arbitraje obligatorio en un conflicto de huelga no sería bien vista, ya que por lo general los conflictos de huelga en Estados Unidos de América se solucionan de común acuerdo entre las partes, sin la intervención estatal.

Sin embargo en la Ley Taft Harley existe una disposición expresa que da plenas facultades al Presidente de los Estados Unidos de América para que si llegara a estallar un movimiento de huelga en una empresa o industria y éste afectara los intereses de la economía nacional, el presidente está facultado para obligar que por un plazo de 80 días se levante el movimiento de huelga y se siga trabajando, pero existe el inconveniente de que si pasados esos 80 días las partes no se han puesto de acuerdo, el sindicato huelguista tiene el pleno derecho de volver a estallar la huelga en esa empresa sin que el Presidente de los Estados Unidos de América pueda de alguna forma intervenir en ella. Por otra parte, en Estados Unidos de América únicamente se

ha usado una vez la facultad que se mencionó anteriormente por el presidente Truman en la década de los cincuenta cuando la industria del acero se fue a la huelga.

Sin embargo, esta intervención no fue bien vista, ya que políticamente no conviene ni al presidente ni al partido que éste representa, pues como es sabido los sindicatos agrupan a un gran número de electores en Estados Unidos y si una acción del presidente va en contra de los intereses de dichos sindicalistas, es lógico que ellos no estén de acuerdo y se opondrán a la política del presidente.

Las huelgas en nuestro vecino país pueden durar desde un día hasta varios años y como ejemplo de esto podríamos citar la huelga que la compañía Cooler tuvo que soportar durante cuatro años y que finalmente por resolución judicial tuvo que pagar la cantidad de doce millones de dólares a sus trabajadores por concepto de salarios caídos. Como resultado de esta resolución sobrevino la quiebra y el cierre total de la empresa mencionada.

Sin embargo, una empresa en Estados Unidos de América puede soportar una huelga larga, ya que en ese país los empresarios tienen el derecho legal de que si se estalla la huelga pueden contratar a otros trabajadores para que no se pare la producción aunque no es nada fácil conseguir a un gran número de trabajadores ya que en Estados Unidos no hay un gran índice de desempleo y además, resulta difícil encontrar en tan poco tiempo mano de obra debidamente calificada y capaz de trabajar óptimamente.

A últimas fechas se ha puesto en práctica que a la firma de un contrato que rija las relaciones colectivas en una empresa, el sindicato titular renuncia a su derecho de a la huelga por el tiempo de vigencia del contrato obtenido a cambio de mayores prestaciones y más altos salarios

Asimismo, la empresa también será beneficiada, ya que si bien va a pagar mayores prestaciones y más altos salarios, también va a poder planear mejor su producción a largo plazo y por lo tanto, obtendrá mayores utilidades, sabiendo de antemano que no la llevaran a la huelga.

Esta práctica se ha llevado a cabo principalmente por la industria del acero y parece ser que ha dado buenos resultados.

En materia de huelga en Estados Unidos de América existe una Asociación de Arbitraje independiente del gobierno que cuando se suscitan problemas en alguna empresa, sindicato y patrón acuden ante ella para solucionar sus diferencias, también si así lo desean ambas partes pueden someterse al arbitraje por parte de las autoridades laborales; si no obstante todos los esfuerzos que se hagan en la fase conciliatoria no se llega a ningún arreglo, se acude ante las autoridades judiciales para que sean ellas las que resuelvan el conflicto por la vía legal.

Las autoridades en Estados Unidos de América no tienen más injerencias en los conflictos de huelga que el que las partes les soliciten.

De lo anterior resulta evidente que lo importante en Estados Unidos es la voluntad de las partes en conflicto, aunque en ocasiones éste traiga graves consecuencias, como en el caso de las industrias de Willy Farrah en el Paso, Texas que operaban con trabajadores no sindicalizados teniendo una huelga estallada y el sindicato huelguista provocó un boicot en contra de esa empresa manifestando por medio de la prensa y otras vías masivas de comunicación que la misma era sostenida por esquiroleros y que no pagaba buenos salarios, y siendo el sindicato muy poderoso y con muchos afiliados, las ventas de Willy Farrah bajaron a tal grado que la empresa tuvo que cerrar sus puertas al comercio.

Podemos llegar a la conclusión de que en Estados Unidos de América una huelga puede prolongarse indefinidamente, sin que el Estado pueda hacer nada al respecto, pero el derecho a la huelga en dicho país es renunciable y a cambio de él se han obtenido buenas prestaciones y altos salarios y por otro lado, se ha logrado planear la producción de una forma mucho más segura y tranquila y por lo tanto más próspera para la economía interna de las empresas.

En 1981 la huelga de los beisbolistas de las Grandes Ligas, que duró 50 días, propició graves perjuicios para todos, lo que trajo a estudio, nuevamente, la necesidad de implantar el arbitraje obligatorio.

En el caso de los controladores aéreos (servicio público), el presidente Reagan les ordenó volver a sus trabajos, y como no lo hicieron en el plazo concedido, se les despidió y fueron sustituidos por otros, evitando así la paralización de las labores aéreas.