tación; 2.- El de prehuelga y 3o.- El de huelga estallada.

"El primero de esos estudios se inicia desde el momento en que los trabajadores se coaligan en defensa de sus intereses comunes, procediendo a elaborar por escrito el pliego de peticiones en el que precisarán las prestaciones que solicitan a la empresa, manifestando su decisión de ir a la huelga, en el caso de que sus pretensiones no sean satisfechas."

"El segundo período se inicia con la presentación del pliego de peticiones dirigido al patrón, el cual, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, debe presentarse por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda, la que deberá notificarlo a la empresa, por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender las labores, y en tratándose de servicios públicos, tal notificación debe hacerse con diez días de anticipación."

"Dicho período tiene como finalidad conciliar a las partes, por lo que el presidente de la junta, con apego en el artículo 926 de la Ley Laboral debe citar a las partes a una audiencia de conciliación, la que no podrá diferirse sino únicamente a petición de los trabajadores y por una sola vez."

La referencia audiencia se llevará a cabo observándose las normas relativas al procedimiento conciliatorio; de no llegarse a acuerdo alguno, la huelga estallará en la fecha y hora precisada y esto es lo que corresponde al tercer período.

"Una vez estallada la huelga, los trabajadores y los patrones de la empresa, o terceros interesados, podrán solicitar, en la vía incidental, dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo, la declaración de inexistencia" por las causas señaladas en el artículo 459 de la Ley Laboral o por no haberse cumplido con los requisitos previstos en el numeral 920 de la propia Ley; o sea, que el conflicto puede declararse inexistente cuando la suspensión del trabajo se realiza por la minoría de los trabajadores; cuando no tenga la finalidad de lograr alguno de los objetivos precisados en el artículo 450 de la ley; o bien, cuando no se cumplan las formalidades especificadas en el numeral 920 del Código Laboral, relativas al pliego de peticiones dirigido al patrón con emplazamiento a huelga, la notificación que del mismo se haga a la empresa por conducto de la junta, así como el aviso de la suspensión de labores que debe hacerse con la anticipación prevista en la fracción III del precepto citado en último término, o sea, seis días como regla general y diez días cuando la emplazada sea de las que presten algún servicio público.

163210

"En el supuesto de que la huelga sea declarada inexistente, la junta deberá notificarlo a los trabajadores por conducto de la representación sindical, apercibiéndolos de que tendrán que regresar a sus labores dentro del término de 24 horas y de que en el caso de que desacatenesa determinación, quedarán terminadas las relaciones laborales, salvo causa justificada; declarará que el patrónno incurrió en responsabilidad y que de no presentarse los huelguistas dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros trabajadores; además, dictará las medidas necesarias para que pueda reanudarse el trabajo.

Otro aspecto que en la práctica se presenta con relación a la huelga, es lo relativo a la ilicitud de la misma, que se da cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas a las propiedades, así como en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno (artículo 445). "La declaración de ilicitud debe solicitarse por la empresa ante la Junta, también en la vía incidental, en la que se seguirá un procedimiento similar al previsto con relación a la inexistencia." La declaración de ilicitud de la huelga produce la consecuencia de que se tengan por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Como se podrá observar, legalmente se producen resultados diversos con relación a la declaración de inexistencia y de ilicitud, pues mientras en la primera se impone la obligación a cargo de los trabajadores de regresar a sus labores dentro del término de veinticuatro horas; en la segunda no existe esa posibilidad, puesto que da por concluida la relación laboral y el patrón queda liberado de toda responsabilidad y en libertad de contratar diversos trabajadores.

Ahora bien, en la hipótesis de que no exista declaración de inexistencia o de ilicitud de la huelga, "las labores de la empresa deben continuar suspendidas hasta que jurídicamente el conflicto concluya por cualquiera de los cuatro medios que prevé el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo, y son: a).- Por acuerdo de los trabajadores y el patrón; b).- Por allanamiento de la empresa: c).- Por laudo arbitral de la persona o comisión que las partes elijan y d).- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje."

"La cuarta y última forma de terminar el conflicto, única que comentaremos, se presenta cuando los trabajadores optan por someter la soluciuón del mismo a la Junta de Conciliación y Arbitraje" en virtud de lo cual, se seguirá a) el procedimiento ordinario o b) el procedimiento para conflictos de naturaleza económica, según el caso (artículo 937). El primero de los mencionados proce-

dimientos se sigue cuando el movimiento huelguístico tenga por objeto el cumplimiento o interpretación del contrato - colectivo de trabajo, del contrato ley o de las disposiciones relativas a la participación de utilidades, ya que se- trata de la aplicación de normas preexistentes; pero si se plantea la revisión del contrato colectivo de trabajo, lo- cual requerirá el estudio de las posibilidades económicas- de la empresa para el incremento de los salarios y demás - prestaciones exigidas, como implica la modificación de las condiciones de trabajo, deberá seguirse el procedimiento - para conflictos colectivos de carácter económico.

En ambos procedimientos, la solicitud a la -- Junta para que declare la imputabilidad de la huelga, constituye un replanteamiento del conflicto como un juicio autónomo, de manera que en la solicitud respectiva deberán - reproducirse las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento, sin que puedan ampliarse porque tiene que haber continuidad en las mismas, toda vez que se trata de -- trasladar a un plano jurisdiccional distinto el examen del fondo del conflicto. La mencionada solicitud tiene importancia porque al través de la misma, los huelguistas tie-- nen la oportunidad de exponer las razones en que se apoyen para solicitar que la huelga se declare imputable al pa- - trón, y éste a su vez podrá rebatir tales razones; asimismo, los contendientes tienen la prerrogativa de ofrecer -- las pruebas que estimen pertinentes y de alegar lo que a -

su derecho convenga. En tal virtud, una vez agotado el -- procedimiento, la junta pronunciará el laudo respectivo.

"Si la Junta declara que la huelga es imputa-- ble al patrón, ello significará que el movimiento fue justificado en términos del artículo 446 de la Ley Federal"-- del Trabajo, lo que tendrá como consecuencia que a la em-- presa se le condene a la satisfacción de las pretensiones- de los trabajadores y al pago de los salarios correspon--- dientes a los días que hubiere durado la huelga.

"Jurídicamente, también existe la posibilidad- de que con base en las constancias y en las pruebas aportadas durante la secuela procesal, la autoridad laboral en-- cuentre que las peticiones de los huelguistas fueron exageradas y que además la situación financiera de la empresa - no le permite satisfacerlas en su totalidad, pero sí en -- parte, en cuyo caso el laudo debe adecuarse a esas circunstancias."

"En cambio, si la autoridad laboral, al pronunciar su fallo declara que la huelga no es imputable a la - empresa, debe considerarse que, interpretando a contrario- sensu el numeral 446 del Código Laboral, el conflicto fue- injustificado, por lo que la Junta deberá requerir a los- huelguistas a que se presenten a reanudar sus labores, --- sin que haya obligación de la empresa a pagarles sus sala-

rios por el tiempo en que se suspendió el trabajo.

Con motivo del procedimiento de huelga ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se pueden dictar diversas resoluciones, tales como la relativa a la existencia o inexistencia de la huelga, la licitud o ilicitud de la misma y la que pone fin al conflicto que puede ser en el sentido de que éste es imputable a la empresa, o bien que resultó injustificado; todas estas resoluciones son de vital trascendencia porque de ellas depende que los huelguistas obtengan o no la satisfacción de las prestaciones que en principio los impulsó para llevar a cabo el emplazamiento.

EN EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA NO CABE LA SUPLETORIEDAD DEL PLIEGO DE PETICIONES CON EMPLAZAMIENTO A HUELGA.