

## CAPÍTULO XIII RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE HUELGA

### 1. *Responsabilidad obrera*

Mucho se ha criticado que en la legislación mexicana actual no existen disposiciones legales que entrañen una responsabilidad penal exigible a los trabajadores en casos de huelgas declaradas inexistentes o ilícitas. Decíamos en el capítulo anterior que la única sanción establecida en la ley de 1931 lo fue la contenida en su artículo 262 que dio a los actos de coacción o violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, al emplazarse a un movimiento de huelga, el carácter de delito, sancionándolos con prisión hasta de dos años y multa hasta de diez mil pesos, más el pago que procediese por reparación del daño que se causara. Hemos indicado también que en el año de 1941, por decreto publicado con fecha 10 de abril en el *Diario Oficial de la Federación*, se adicionó el capítulo de la huelga con el artículo 269 *bis* que configuró dos nuevos tipos de delito aplicables a los obreros cuando tratasen de impedir el cumplimiento de las medidas ordenadas por las juntas al fallar la inexistencia o ilicitud de las huelgas, si aquéllos pretendían impedir la reanudación de labores o evitar que volvieran al trabajo los no huelguistas. Estos delitos se impusieron tanto para evitar la violencia en los casos de suspensión de labores como impedir los abusos en el ejercicio del derecho de huelga. El conocimiento de dichos delitos correspondía a los tribunales de la federación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 104 fracción I de la Constitución Política Federal, los cuales instrúan las causas respectivas.

El doctor don Alberto Trueba Urbina, autor de la reforma de 1941, expresó en un comentario, que estos artículos (262 y 269 *bis*) habían sido incomprendidos al buscarse por varios tratadistas hacer aparecer ante la nación que su contenido no tenía más objeto que establecer sanciones en contra de los trabajadores, sin tomar en cuenta que la falta de cumplimiento de un contrato de trabajo sólo les obligaba a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pudiera hacerse coacción sobre su persona. Para responder a esta crítica dijo:

Esta interpretación es totalmente falsa. Voy a explicar perfectamente el antecedente del artículo: la palabra *coacción* no es un concepto nuevo; es cierto que no aparece en el Código Penal; en nuestro código se habla de amenazas, pero la palabra sí tiene ascendencia en nuestra legislación positiva, precisamente en el artículo 5o. de la Constitución de la República, que en lo conducente dice: ". . . la falta de cumplimiento del contrato de trabajo, por lo que respecta al trabajador, sólo obliga a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona". El origen de la palabra coacción lo tenemos pues, en el artículo 5o. constitucional; una disposición que habla claramente de la coacción que ejercen los patronos sobre los trabajadores. . . por coacción, jurídicamente, de acuerdo con la doctrina penal y civil, se entiende la amenaza de un mal futuro capaz de intimidar. Se diferencia, como muy bien dice el dictamen (que presentó formando parte de la comisión respectiva de la Cámara de Diputados) de la violencia moral, que es también una amenaza, pero una amenaza de presente, una amenaza inmediata. . . ahora bien, sí es necesario tener presente, como lo subraya el dictamen de la comisión, que el artículo 262 de la Ley actual dice: la huelga deberá limitarse a la mera suspensión del trabajo y los actos violentos de los huelguistas sujetarán a sus autores a las responsabilidades civiles y penales correspondientes; tienen mucha razón la comisión, este precepto es absurdo, porque sólo da a entender que los huelguistas pueden cometer estos actos, cuando en realidad esos mismos actos los pueden cometer los propios patronos, los no huelguistas, los extraños, los agentes patronales, y en ese sentido el proyecto de reformas contiene una disposición general que abarca no sólo a los factores de la producción, sino también a los extraños. . . precisamente el objeto de las reformas ha sido sancionar a quienes no son trabajadores y paralizan las actividades de una empresa sin

serlo; esto es lo que se llama el *gansterismo sindical*; esto es lo que quiere combatir la reforma y también el proletariado de México quiere combatir. . .<sup>105</sup>

Y con relación al artículo 269 *bis* aclara que su objetivo fue impedir o estorbar la ejecución de medidas contrarias a la determinación de las juntas sobre la reanudación del trabajo en la negociación afectada por una huelga. Prevé que una junta pueda cometer un error o incurra en un extravío jurídico, pero considera que disponiendo los trabajadores huelguistas de la vía de amparo ante la Justicia de la Unión, pueden impedirse las medidas equivocadas pero por las vías legales. "Lo que nosotros tratamos de sancionar —explica— es a quienes no valiéndose de medios legales ni jurídicos tratan de impedir la reanudación de las labores".<sup>106</sup>

El legislador de 1970 suprimió los artículos con apoyo en las consideraciones que hizo el señor presidente Díaz Ordaz, quien en su iniciativa de una nueva Ley Federal del Trabajo había expresado que:

La huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender, sin otra acción distinta, los trabajos hasta obtener la satisfacción a sus demandas.<sup>107</sup> Desapareciendo del texto los delitos a que hemos aludido por estimarse que la pretendida solución que fue dada el año de 1941 para evitar las huelgas no ajustadas a la ley y que crearon en algún momento situaciones conflictivas y anti-sociales, en lugar de permitir el avance de nuestra legislación la habían hecho retroceder a los criterios que privaran durante el siglo pasado, con apoyo en los cuales se impusieron medidas represivas en contra de trabajadores huelguistas.

En consecuencia, se volvió al concepto de la huelga como uno de los nuevos derechos sociales del trabajo, dejando vigente el principio sustentado por la Organización Internacional del Trabajo en el sentido de que se ofenden los derechos de la sociedad cuando declarada una huelga en los términos que establecen las leyes, se trate de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo sin haberse resuelto en el fondo, el motivo de la huelga, o cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores, la minoría pretenda reanudar labores o seguir laborando.

## 2. Responsabilidad patronal

Indica el artículo 446 de la ley vigente que "huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón". El principio viene desde la legislación de 1931 en la cual, como ya expusimos, se decía que si la junta de conciliación y arbitraje declaraba que los motivos de la huelga eran imputables al patrón, debía condenarse a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto fueran procedentes, así como al pago de los salarios de los días en que hubieren holgado (artículo 271).

Es inconcuso que al ser declarada existente y lícita una huelga la suspensión de labores se torna indefinida. Esto se debe a que, si los trabajadores se mantienen en su actitud y esperan que sea el patrón quien responda a sus peticiones, pero a la vez los patronos buscan presionar la solución de tal suspensión del trabajo mediante la falta de pago de salarios, a fin de obtener alguna concesión menos lesiva para sus intereses, la huelga puede entrar en una situación de estancamiento que se significa por un periodo de inactividad durante el que los centros de trabajo permanecen cerrados, en sus puertas se colocan banderas rojo y negro y se turnan obreros que permanecen en guardia en instalaciones provisionales; durante este periodo la junta sólo puede actuar a solicitud de las partes y en forma conciliatoria.

El problema que se presenta es la falta de pago de salarios, base del sustento del obrero y su familia, ya que por regla general carece de medios para subsistir durante un lapso prolongado y aun cuando perciba alguna ayuda indirecta, los fondos de resistencia sindicales siempre son exiguos para cubrir estas necesidades. De ahí que la cuestión a resolver es cuándo procede el pago de salarios durante el periodo de huelga y cuándo resulta improcedente el mismo.

En la legislación europea y latinoamericana encontramos con frecuencia la repulsa al pago de los días de huelga, por considerarse que este pago representa un enriquecimiento ilegítimo de parte de los trabajadores. El artículo 78 del Código de Trabajo italiano, por ejemplo, dice que "la participación en una huelga aun cuando se realice en el ámbito de la ley, si bien no interrumpe la relación de trabajo acarrea para el trabajador la pérdida de la retribución total correspondiente al periodo de duración de la huelga". En términos similares existen disposiciones que contienen leyes laborales de Argentina (Ley 14.786, artículo 9°); Brasil (artículos 722 y 725 del Código de Trabajo); Ecuador (artículo 397 del Código Laboral), y Pa-

raguay (artículo 353) entre otros; e iguales disposiciones existen en las leyes inglesa, francesa o la ley *Taft-Hartley*.

Convenimos en que si la huelga es declarada inexistente o ilícita los trabajadores carecen del derecho a percibir salarios por los días en que haya permanecido clausurado el centro de trabajo por su causa, pero si existieron motivos justificados el pago de esos salarios resulta procedente. El inconveniente que se encuentra en nuestra legislación es, como dice el doctor De la Cueva, que la justificación de la huelga no podrá conocerse sino hasta la resolución que ponga fin al conflicto, ya que carecemos de una definición clara y precisa de cuándo los motivos de una huelga son imputables al patrón.<sup>109</sup>

Para el maestro Castorena es el antiguo artículo 111 de la ley de 1931, en su fracción XVI, el que podría darnos una orientación adecuada. En dicho precepto se fijaban entre las obligaciones que contraían los patrones a virtud de un contrato de trabajo, la de pagar a los trabajadores el salario cuando éstos se vieran en la imposibilidad de trabajar por su culpa. Extendiendo el principio podría decirse que cuando un patrón es culpable de la huelga por haber faltado a las obligaciones que contrajo, como cuando se viola el contrato colectivo de trabajo o cuando se niega a establecer condiciones justas, si lo permite su situación económica, procede el pago de salarios a los huelguistas.<sup>110</sup>

Criterio similar sostuvo la Suprema Corte de Justicia de la Nación en una ejecutoria en la cual se dijo:

El artículo 271 de la Ley Federal del Trabajo establece con toda claridad que si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita alguna huelga que ha tenido por objeto alguno de los motivos que expresa el artículo 260 y si éste es imputable al patrón y los trabajadores han cumplido con los requisitos establecidos, se condenará a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado; es decir la única responsabilidad que puede recaer en el patrón en tales situaciones es la de cubrir el salario de sus trabajadores, en cuanto que ha dado motivo a que éstos dejen de percibir dicho salario y carezcan de los medios de subsistencia indispensables para cumplir sus funciones vitales.<sup>111</sup>

Y en congruencia con este criterio ha formulado jurisprudencia tanto para establecer la responsabilidad patronal como para precisar los casos en que procede el pago de salarios por motivo de huelga. Dicha jurisprudencia dice así:

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 obreros, 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 patrono no accedió a lo solicitado por los obreros en su 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 huelga sean imputables a dicho patrono.<sup>112</sup>

La interpretación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en casos futuros que sean sometidos a su decisión en relación con las reformas introducidas en fecha reciente, como apuntó en el amparo presentado por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM), permitirá ir delimitando la responsabilidad patronal cuando no le sean imputables los motivos de huelga. Por ahora se carece de soluciones ante la indefinición legal, como ya comentamos, pues el actual artículo 937, ante la laguna de la legislación anterior, sólo nos aclara el modo de proceder del tribunal, al decirnos que si un conflicto motivo de una huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso. Estos conflictos están contenidos en el capítulo XIX del título XIV de la Ley Federal del Trabajo (artículos 900 a 919).

### 3. *Terminación de la huelga*

Todo proceso concluye con una resolución que dicta la autoridad judicial pero en materia de huelga las causas que le ponen término podríamos ajustarlas al siguiente orden: a) mediante acuerdo a que lleguen las partes; b) mediante la celebración de un convenio en el cual ajusten sus pretensiones los trabajadores a las concesiones que hagan los patronos; c) por decisión unilateral que haga la coalición de trabajadores o el sindicato emplazante, equivalente a un desistimiento; d) el arbitraje en cualquiera de las formas admitidas por la ley; e) por allanamiento de la parte patronal y dando plena satisfacción a las exigencias presentadas en el pliego de peticiones formulado

por los trabajadores; f) mediante un acto de autoridad cuando legalmente proceda su intervención derivada de la existencia de un motivo justificado, o g) a través de una decisión judicial que declare la huelga ilegal, ilícita o inexistente.

El artículo 469 de la ley de 1970 señala que una huelga puede darse por terminada: a) cuando exista acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones; b) si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento y cubre los salarios que dejen de percibir los trabajadores; c) por laudo arbitral o comisión que libremente elijan las partes, y d) por laudo de la junta de conciliación y arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión. La legislación de 1931 únicamente contemplaba tres causales: el arreglo entre las partes, el laudo arbitral o el laudo que llegare a pronunciar la junta respectiva por disposición legal. No incluyó ni el allanamiento del patrón ni los casos en que pudiera pronunciarse un laudo no arbitral, que son figuras jurídicas nuevas.

La huelga termina también cuando existe declaración de ilicitud o cuando la huelga resulta inexistente porque los trabajadores carecían de causales para proceder a la suspensión del trabajo. En estos casos la resolución que produce la junta tendrá como único efecto confirmar la situación jurídica planteada.

La forma más frecuente de dar por concluida una huelga es el arreglo directo entre las partes o a través de la resolución ejecutoria de los tribunales competentes. En las huelgas en que se controvierten intereses económicos, nos dice Ernesto Krotoschin, las soluciones poseen un doble significado; por un lado se establecen condiciones laborales que dan satisfacción en mayor o menor grado a las exigencias obreras que hayan sido motivo de la huelga; por otro se provee a la regulación de las cuestiones que hubiesen quedado pendientes durante la huelga, como podría serlo entre nosotros, el pago de salarios caídos que se pactan en un porcentaje proporcional.<sup>115</sup>

Las causas son siempre distintas al procedimiento para dar por terminada la huelga. En ocasiones ésta no finaliza con la reanudación de las labores que fueron interrumpidas, sino que la normalización de actividades viene siendo posterior. Pongamos un ejemplo: si un grupo de trabajadores se niega a regresar al trabajo por no ser conformes con las resoluciones adoptadas por sus compañeros, mantienen la suspensión del trabajo aunque en forma ilegal. El rompimiento de los contratos individuales de trabajo sería otra situación que se contempla en relación con la afirmación que hacemos.

Por lo que ve al laudo arbitral, se ha dicho que sólo es obligatorio para poner fin a una huelga si los trabajadores someten el negocio jurídico a la decisión de la junta. Sobre el particular el licenciado Pizarro Suárez en un antiguo reexcelente estudio manifestó:

En ocasiones se ha planteado el problema de si la intervención de un árbitro privado para dar fin a un conflicto de huelga no contraría los términos de la fracción XX del artículo 123 constitucional que establece que las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta de Conciliación y Arbitraje.<sup>114</sup>

Este autor cita parcialmente algunas ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en las que se ha dicho que aun cuando es cierto que conforme a la citada fracción XX del artículo 123 constitucional las diferencias y conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de una junta, también lo es que los conflictos de huelga pueden terminar por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que elijan las partes, ya que en un conflicto especial como es el de la huelga, pueden intervenir personas o entidades que deben ser consideradas como auxiliares de las autoridades del trabajo, a quienes se otorga competencia y jurisdicción, característica ésta que es esencial de toda autoridad. Si además se toma en cuenta que en nuestro medio el derecho del trabajo se genera por la costumbre, en varios estados de la República las partes se someten a la decisión de un árbitro privado; lo anterior permite concluir que ese hecho, por su constante repetición, ha determinado una innegable confirmación de competencia y fuerza jurídica respecto de la actuación de los árbitros privados y respecto de las resoluciones que se dicten en los casos de huelga.

En otra ejecutoria que examinamos nuestro más alto tribunal sostuvo la tesis de que:

Cuando los trabajadores someten el problema de huelga a la decisión arbitral de la Junta, si con posterioridad manifiestan no estar dispuestos a someterse a las decisiones del arbitraje, esto equivale a desconocer el valor legal de su decisión inicial y en consecuencia no procede su pretensión jurídica.<sup>115</sup>

Recordemos que entre nosotros este criterio sirvió de apoyo a la resolución que se dictó en el amparo interpuesto por las compañías



petroleras, que habían aceptado al presidente Lázaro Cárdenas como árbitro para mediar en su conflicto con el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, de reciente creación el año de 1938, ya que al negarse a acatar el arbitraje presidencial, hubo necesidad de decretar la expropiación de la industria, años después nacionalizada.

En cuanto a la nueva causal de terminación de una huelga, el allanamiento patronal, habremos de ajustar nuestras ideas a los principios sustentados por el derecho procesal civil, por cuanto no se presenta ninguna variante en nuestra materia respecto a esta actuación procesal específica. Se entiende por allanamiento la facultad de las partes en un juicio para que, mediante una diligencia judicial, la autoridad acepte su conformidad respecto de cualquier pretensión de la contraria u otorgue su aquiescencia a una resolución de la propia autoridad judicial. En tales condiciones el allanamiento ha de comprender con exclusividad los derechos privados que sean renunciables. En consecuencia, cuando el patrón se allana a una petición en materia de huelga el presidente de la junta debe dictar resolución conforme a las pretensiones de la parte emplazante, que ya dijimos es otra forma de dar por terminada la suspensión del trabajo. Pero el allanamiento puede serlo también con relación a un laudo cuando se presenta un juicio de imputabilidad de la huelga.

El Doctor Sentís Melendo cree que el allanamiento es, en suma, una declaración de voluntad del demandado por medio de la cual abandona su oposición a la pretensión del demandante y reconoce el derecho de éste. Por esta razón, para él, el carácter procesal del allanamiento no exige una capacidad especial distinta de la capacidad general, pues su objeto lo constituye la pretensión del actor; su forma ha de ser expresa pues obliga al reconocimiento de lo exigido por él y el resultado es el abandono por parte del demandado de su propia pretensión. Sus bases son: a) ser una figura procesal autónoma; b) ser un acto propio del proceso; c) constituir un acto de disposición; d) ha de ser expreso; e) es necesario que el derecho renunciado esté atribuido a las facultades dispositivas del que lo hace; f) en los casos de *litis consortio* los efectos dependen de los vínculos que ligen a las partes, y g) el allanamiento no exime al juez de valorar los hechos.<sup>116</sup>

Para completar la idea, damos a conocer la resolución que dictara en 1975 el único tribunal colegiado en materia de trabajo:

Allanarse a las peticiones contenidas en el pliego respectivo con que se inició el procedimiento de huelga, significa aceptar lo que

se pidió y reconocer la razón de la contraparte, por lo que después de que el patrón se haya allanado a dichas peticiones no queda sino cuantificar el monto de las prestaciones reclamadas. Cuando éstas por alguna razón no fueron cuantificadas resulta contradictorio y antijurídico pretender, después de haberse allanado a lo que los trabajadores exigieron, que tales pretensiones son improcedentes y carecen de fundamento, toda vez que tal actitud sería precisamente lo opuesto al allanamiento.<sup>117</sup>

Terminada la huelga no queda sino fijar las nuevas convenciones colectivas que procedan y determinar el monto de los salarios que haya de cubrir el patrón a los trabajadores, de proceder éstos. En el caso de las primeras formas de terminación el pago puede ser materia de convenio, pero tratándose del allanamiento el pago debe ser total. Es posible sin embargo, que se obtenga un triunfo parcial en aquellos casos arbitrales en los cuales el árbitro considera exageradas las pretensiones de los trabajadores, en cuya situación por regla general se impone la idea de equidad a que se contrae el artículo 17 de la ley y el pago se resuelve asimismo en forma parcial. Finalmente, si el laudo pronunciado en el juicio de imputabilidad es opuesto a las pretensiones de los trabajadores, no hay condena al pago de salarios por la propia injustificación de los motivos de huelga.

#### 4. Consideraciones finales

La coexistencia de las clases obrera y patronal constituye el principio rector del derecho de huelga. Acorde a la organización social que nos hemos dado, la defensa de cualquier interés personal o de grupo resulta legítima, siempre que esté ajustada al orden regulado por la norma jurídica; el *poder* entendido como fuerza política sólo ha de actuar cuando fracasen las regulaciones espontáneas, pues lo esencial es el equilibrio de los factores de la producción, el trabajo y el capital, como a lo largo de este estudio hemos insistido.

La huelga debe contemplarse, hoy día, como un acto normal, de carácter funcional, que tiene como finalidad justa y equitativa, garantizar al asalariado su situación económica y un trato respetuoso en la relación de trabajo. Los conflictos resultan inevitables sólo cuando las personas que se mueven en cada uno de los campos de la contienda laboral, se aferran a caprichos o provocaciones, o cuando no se entiende que los medios para satisfacer un interés son limitados

y han de atemperarse para lograr la supervivencia mútua y evitar caer en el aniquilamiento.

Es regla de la convivencia social que si unos mandan y otros se ven obligados a obedecer, los choques y las luchas en las que dos partes antagónicas se enfrenten deben guardar un prudente equilibrio que permita la subsistencia de sus respectivos puntos de vista. En nuestro medio de trabajo actual no puede darse ya la figura de un patrón arbitrario ni la de un sindicato dócil que acepte las reglas de juego que aquel quiera establecer; pero tampoco debe proscribirse la negociación, ya que al final de cualquier problema de huelga el entendimiento de las partes viene a ser la única fórmula de solución. El arbitraje obligado en modo alguno remedia los males de la moderna vida industrial. La intervención del Estado los agrava. La solución de cualquier conflicto por la vía conciliatoria ha comprobado constituir el mejor camino para evitar una huelga.

El examen hecho tanto del derecho de huelga como del procedimiento no ha podido ser tan amplio como hubiésemos querido, pero nuestro propósito ha sido analizar la huelga como la idea suprema de todo derecho social y de su proceso. Tal idea, nos la dejó indicada sabiamente Don Mario De la Cueva en el siguiente hermoso párrafo:

La idea suprema del derecho social radica en la unión de lo individual y lo social, de tal manera que la suerte de cada persona es asunto de la comunidad y las cuestiones sociales pertenecen a la vida y a la acción individualista. El proceso del trabajo es nuevo, producto necesario de un derecho nuevo, pero uno y otro es una armonía perfecta en beneficio de la comunidad, de los hombres y sobre todo, de la justicia social.<sup>118</sup>

El procedimiento lógico de corregir las desigualdades es crear otras desigualdades; nos indica, por otra parte el eminente profesor Eduardo J. Couture, que consideramos completa la idea anterior en la segunda fase de nuestro estudio: porque la igualdad de las partes en el proceso laboral se obtiene mediante el reconocimiento de una superioridad jurídica al trabajador, que compense su inferioridad económica.<sup>119</sup>

El logro de este propósito se ha buscado en el establecimiento de tribunales especiales distintos en algunos aspectos a los tribunales tradicionales, que como hemos visto, existen en casi todos los países con las siguientes variantes que resumimos: algunos han creado una jurisdicción especial para los conflictos colectivos (Alemania Occi-

dental, Bélgica, Chile, España, Francia, Italia, Yugoslavia); otros conceden jurisdicción tanto en conflictos individuales como colectivos (países escandinavos, Venezuela) y unos más admiten el conocimiento de todos los conflictos, incluyendo los de intereses, como es el caso de México, el de algunos países de Centro y Sudamérica que han seguido nuestra legislación y, recientemente Brasil, con características particulares a las que hemos hecho frecuentes referencias.

Respecto de la administración de la justicia laboral encontramos que: a) la gratuidad del proceso salvo la fase de ejecución es característica de España e Italia; b) la ausencia de formalidades se presenta actualmente en todas las legislaciones, por la propia naturaleza de los conflictos y el interés social de su rápida y eficaz solución; c) el predominio de la oralidad sobre la escritura, con adopción del juicio verbal como regla procesal, constituye la base en países como la Gran Bretaña, Irlanda, los países escandinavos y Estados Unidos de Norteamérica; d) la conciliación es el soporte del proceso en todas las legislaciones; e) la impulsión de oficio por el órgano jurisdiccional, con amplias facultades para el juzgador en la investigación de los hechos, es característica de los países socialistas: Checoslovaquia, Rumania, Yugoslavia; y en algunos aspectos norma la acción jurisdiccional de países latinoamericanos: Argentina, Bolivia, Paraguay, República Dominicana, Venezuela; f) conseguir y hacer predominar la verdad real sobre la forma comprende otro aspecto de general aplicación, y g) la suplencia en el orden aplicativo, cuando existe posible ignorancia de los trabajadores en la exposición de argumentaciones jurídicas en que basen su pretensión en el debate judicial, es cuestión que también se ha venido imponiendo en el procedimiento de trabajo.

Un gran avance en la intermediación del Estado es el procurar que sea abandonada en las contiendas laborales la pretensión de poder que en ocasiones ponen en juego tanto trabajadores como patronos, los unos al plantear sus reclamaciones, los otros al proveer a su defensa, para encauzar sus diferencias por el camino del derecho, única forma de encontrar soluciones adecuadas y que puedan ser aceptadas por las partes en conflicto.

Hasta aquí las reflexiones surgidas de nuestro análisis comparativo, en el cual apenas hemos cubierto una mínima parte de los problemas que podrían ser planteados. Confirmamos únicamente nuestra exposición inicial: la dificultad con la que ha tropezado la Organización Internacional del Trabajo para encontrar objetivos comunes de

los Estados miembros para alentar convenios o recomendaciones y que por nuestra parte en forma alguna podríamos superar; impide que pueda fijarse un patrón universal respecto a la huelga, pues como el propio organismo al que nos referimos lo reconoce, en materia de relaciones de trabajo sólo tres cuestiones admiten examen comparativo desde el punto de vista de la norma internacional: lo concerniente a los tribunales laborales y los conflictos de trabajo; los convenios colectivos y la negociación colectiva; y la participación mayor o menor de los trabajadores en las empresas.

Sin embargo, existe un avance y así lo aceptan autores, profesores y expositores de la materia. Quitarle a la huelga todo carácter delictivo, lo representa; permitir la suspensión de labores, lo confirma; restringir el uso de la fuerza pública, lo alienta; otorgar en algunos casos salarios, lo impulsa. En fin, que encontramos aspectos más bien positivos que negativos en la aplicación universal del derecho de huelga.