

2ej' 725

Universidad Nacional Autónoma de México
BACULTAD DE DERECHO

**TESIS DONADA POR
D. G. B. - UNAM**

**EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA A LA LUZ
DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL
TRABAJO**

**T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A**

JORGE CORTES VALDEZ

1 9 8 1



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA A LA LUZ DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.

CAPITULO PRIMERO.-

BREVE RESEÑA HISTORICA Y CRONOLOGICA DE LOS MOVIMIENTOS HUELGARIOS EN EL MUNDO.

- 1.- Antecedentes: Egipto, Roma y Grecia.
- 2.- Europa en la Edad Media, Italia, Francia, Alemania, etc.
- 3.- Revolución Francesa: Declaración de los Derechos del Hombre y Liberalismo Económico.
- 4.- Francia, Epoca Napoleónica.
- 5.- Inglaterra, "Las Sociedades" El Movimiento Cartista. El Mes Sagrado.
- 6.- Carlos Marx.- El Manifiesto Comunista -- (1848)
- 7.- Primeros Movimientos de Huelga en el Continente Americano. Estados Unidos de Norteamérica; Boston 1832, Chicago 1850, la organización de Trabajadores de Estados Unidos y Canadá; la Unión Central Obrera de Chicago.
- 8.- Primeros Movimientos Huelgarios en México.

CAPITULO SEGUNDO.-

EL DERECHO DE HUELGA COMO INSTITUCION JURIDICA EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.

CAPITULO TERCERO.-

LA HUELGA.

- 1.- Conceptos Doctrinarios.
- 2.- Concepto Legal (Definición).
- 3.- Naturaleza de la Huelga.

- 4.- Etapas de la Huelga.
 - a).- El Período de Gestación,
 - b).- El Período de Prehuelga, y
 - c).- El Período de Huelga Estallada.
(Procedimientos; Emplazamiento, Junta de Conciliación, Terminación de la Huelga,- Etc.).
- 5.- Requisitos legales de la Huelga:
 - a).- De Fondo (objeto de la Huelga y mayoría obrera).
 - b).- De Forma (Artículo 452, L.F.T.).
- 6.- Calificación de la Huelga; Existencia, - Licitud, Inexistencia e Ilícitud.

CAPITULO CUARTO.-

EL DERECHO LABORAL Y LA TEORIA INTEGRAL DE DERECHO DEL TRABAJO.

- 1.- Exposición y Resumen del Contenido de la Teoría Integral de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social;
- 2.- El Derecho del Trabajo y el Derecho Social;
- 3.- El Derecho Laboral; Derecho de Clase;
- 4.- El Juicio Ordinario.
- 5.- El Procedimiento de Huelga.
- 6.- Reforma Procesal de 1980 en los Objetivos y Procedimientos de Huelga.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA.

CAPITULO PRIMERO.-

BREVE RESEÑA HISTORICA Y CRONOLOGICA DE LOS MOVIMIENTOS HUELGARIOS EN EL MUNDO.

- 1.- Antecedentes: Egipto, Roma y Grecia.
- 2.- Europa en la Edad Media, Italia, Francia, Alemania, Etc.
- 3.- Revolución Francesa: Declaración de los - Derechos del Hombre y Liberalismo Económico.
- 4.- Francia, Epoca Napoleónica.
- 5.- Inglaterra. "Las Sociedades" El Movimiento Cartista. El Mes Sagrado.
- 6.- Carlos Marx.- El Manifiesto Comunista -- (1848).
- 7.- Primeros Movimientos de Huelga en el Continente Americano. Estados Unidos de Norteamérica; Boston 1832, Chicago 1850, la Organización de Trabajadores de Estados Unidos y Canadá; la Unión Central Obrera de Chicago.
- 8.- Primeros Movimientos Huelgarios en México.

BREVE RESEÑA HISTORICA Y CRONOLOGICA DE LOS MOVIMIENTOS HUELGA--- RIOS EN EL MUNDO.

1.- ANTECEDENTES: EGIPTO, ROMA Y GRECIA.

Algunos historiadores, entre ellos Flinders Petric, señalan como el primer movimiento de rebelión colectiva a raíz de las condiciones de trabajo, el efectuado en tiempos en que Ramses III, ejercía su reinado en Egipto (siglo XII, a.c.), Relata el -- historiador que cerca de la Ciudad de Tebas, en una Necrópolis en la que trabajaban hombres libres y esclavos, siendo víctimas comunes de la carencia de víveres, decidieron suspender su trabajo y protestar para que se les proporcionaran las proviciones necesarias para satisfacer sus necesidades. Una vez acordado el movimiento que se describe, aquellos hombres procedieron a atrincherarse en un Templo de la Necrópolis y enterado de esto, el Faraón, envió a varios emisarios suyos, para tratar de dar solución al -- conflicto; como no fueran cumplidos los ofrecimientos del faraón, los obreros de la Necrópolis amenazaron incluso con asaltar la -- Ciudad, obteniendo con esto y después de varios incidentes un aumento en sus raciones.

En los comienzos de la República Romana, también se sucitó otro movimiento que se señala como antecedente de los que --

ahora conocemos como huelgas. (1) La plebe romana sintiéndose agobiada por la explotación que sufría a manos de los Patricios - decidió, rebelarse y negándose a trabajar se dirigió al Monte Sacro, en donde por varios días permaneció. La aristocracia romana advirtiendo la crítica situación a la que se enfrentaba y las consecuencias de la misma, designó al Senador Menenio Agripa, para - que este se dirigiera a la plebe y tratara de convencerla de que volviera a la Ciudad. Menenio Agripa se hizo llegar hasta el Monte Sacro y pronunciando el célebre y famoso "Discurso del Estómago y los Miembros", logró que los trabajadores regresaran a la -- Ciudad a continuar con sus labores habituales, celebrando con --- ellos un pacto que regularía las relaciones entre la aristocracia y la plebe, mediante el cual se acordaba el nombramiento de un -- Tribuno que fué el representante de esta última ante el senado romano. (2)

2.- EUROPA EN LA EDAD MEDIA, ITALIA, FRANCIA; ALEMANIA, ETC.

Durante la Edad Media las condiciones de las mayorías - no sufren cambios notables, variando tan sólo algunos términos. - En esta época surge el Feudalismo y en este sigue existiendo una marcada desigualdad entre las mayorías desprotegidas y misérrimas y las minorías poderosas constituidas por los Señores Feudales, - quienes eran dueños de bienes y vidas. Sin embargo, a pesar de -

- (1) Porras López, Armando, "Derecho Procesal del Trabajo", Puebla, Pue., -- Págs. 337 y 380.
- (2) Porras López, Armando, Ob. Cit. Págs. 337 y Ss.

esta situación durante la parte alta de la Edad Media no se tiene noticias de rebeliones trascendentales que puedan señalarse como antecedentes de los movimientos de huelga; pero en la parte última del período medioevo, tienen lugar en algunos lugares de Europa, tales como Italia, Francia, Polonia, Alemania, etc., algunos brotes de inconformidad y de rebelión. De estos brotes se recuerdan como los más importantes, el movimiento que encabezó Michel Di Lando al frente de los Hilanderos y Tejedores de Florencia y el de los Campesinos de Normadía, quienes tomaron como himno de guerra "La Canción de Rolando", famoso poema del siglo X. (3)

3.- REVOLUCION FRANCESA: DECLARACION DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE Y LIBERALISMO ECONOMICO.

Al surgir el liberalismo y la "Declaración de los Derechos del Hombre", tesis cumbre de la Revolución Democrático-Burguesa surgida en Francia en el año de 1789, siendo dirigida por la clase burguesa y realizada por el pueblo Francés, el trabajador queda más desamparado puesto que se le niega el derecho de asociación, que aunque por distintas razones se le reconocía antes, a través de las Asociaciones Profesionales de la Epoca de Colbert y de Turgot. (4)

(3) Porras López, Armando, Ob. Cit. Págs. 381 y 382.

(4) Este célebre ministro de Luis XIV, llevó al último extremo la reglamentación de las corporaciones artesanales. Es el más importante de los fisiócratas después de Quesnay, amplió las bases de la Teoría Fisiocrática con sus reflexiones acerca de la formación y repartición o distribución de las riquezas y con ello dió notables trabajos preparatorios a la Doctrina Clásica... W. Haller, Diccionario de Economía Política, Segunda Edición, Pág. 342.

El individualismo político, anula toda idea colectiva; por eso la huelga que sólo se concibe como resultado de una coalición de voluntades no pudo tener ninguna proyección, cada obrero estaba sometido a la Ley del Bronce, enunciada por Lasalle. Aquellos revolucionarios creyeron firme y sinceramente en la felicidad de su fórmula "LAISSEZ FAIRE, LAISSEZ PASER", y es natural -- que con la misma, el burgués impusiera su voluntad frente al trabajador individualmente considerado, que sólo contaba con su necesidad y su fuerza de trabajo.

Con el advenimiento de la Revolución Industrial, en Inglaterra comenzó a languidecer el artesano, surgió entonces por imperativo sociológico el Colectivismo, que hizo posible que surgiera una clase laboral definida que produjo en Francia repercusiones que alteraron los órdenes sociales económicos y políticos de aquél país.

4.- FRANCIA: EPOCA NAPOLEONICA.

Con la intervención de Napoleón Bonaparte en el desarrollo histórico de Francia la Revolución Democrática de esta fracasó de manera definitiva y los derechos del hombre y del ciudadano, quedaron relegados. Entonces los trabajadores que habían empezado a cobrar cierta conciencia de clase con las pérdidas de Fourier,

de Owen (5') y de Saint Simón (6), se reúnen en Francia en sociedades mutualistas y de auxilios. Desplazados de su fuente -- de trabajo y faltos de toda planeación general según correspon-- día a aquella etapa típicamente capitalista, llegaron a exigir de el Gobierno la destrucción de las máquinas. El Gobierno de Car-- los X reprimió severamente a los inconformes y con ello se origi-- naron protestas en varias partes del país de las que fueron luga-- res principales Marsella, St. Etienne y París.

5.- INGLATERRA. "LAS SOCIEDADES" EL MOVIMIENTO CARTISTA. EL --
MES SAGRADO.

Las luchas sociales en Inglaterra se inician a fines -- del siglo XVIII, en que aparecen "Las Sociedades" en diferentes provincias inglesas, a la cabeza de las cuales se hallaba la de -- Londres, siendo Secretario General el objeto artesano Thomas Har-- dey. Por esa época Williams Pirt, en Irlanda reprimía con violen

-
- (5) La principal preocupación de Owen es la de asignar a los trabajadores la creación de capitales debidamente socializados pues considera que -- el hombre depende integralmente del medio, para después cambiar al hom-- bre. Insiste en que se debe suprimir el beneficio (que no es más que -- el excedente del precio de costo), porque impide al trabajador resca-- tar su compra y consumirla, lo que hace que surjan las crisis de super-- producción. propone la sustitución de la moneda por bonos de trabajo.
- (6) Este personaje del siglo XIX, consideraba que el alma de una nación la constituía sus elementos productores (sabios, negociantes, agriculto-- res, científicos, etc.) y que por lo tanto debe entregárseles el Poder. Se diferenciaba de los liberales en que para estos el Gobierno no debe -- inmiscuirse en la economía y para él si, por cuanto que hay que entre-- gar el Poder a los científicos y a los industriales. Combatió tenazmen-- te a los ociosos. Sin embargo, no fué propiamente socialista. Son los-- Saintsimonianos, sus alumnos quienes recojen sus ideas y ponen de mani-- fiesto el tránsito desde el industrialismo, hasta el colectivismo.

cia varias huelgas importantes las cuales dieron lugar a la expedición de leyes represivas del movimiento obrero de 1799. En Lancashire, por el año de 1818 estalló una huelga de trabajadores -- textiles; El Gobierno Inglés, nos dice Armando Porras López, la reprimió con severidad arresando a los dirigentes y mediante un juicio de legalidad muy dudosa, declaró ilegales las organizaciones obreras, y el año siguiente en las cercanías de Manchester, - se produjo una matanza de obreros en el campo de St. Peter en don de las tropas acribillaron al pueblo. (7)

Ante este estado de cosas, el Estado Británico hubo de hacer concesiones a los trabajadores. Así en 1824, fué derogada la Ley contra las coaliciones; pero paralelamente a tales acontecimientos y como consecuencia lógica de los mismos, se fué formando en el proletariado británico una verdadera conciencia de clase que dió origen al movimiento social organizado más poderoso que - hubiera existido hasta entonces, "El Movimiento Obrero", que tanta importancia habría de llegar a tener en la historia de la lucha de clases en el mundo social y político de Inglaterra.

Los años de 1836 y 1837 fueron testigos de una grave -- crisis por la que atravesó la industria inglesa, que trajo como - resultado el cierre de numerosas fábricas y la cesantía de miles de obreros y artesanos, quienes ante el Parlamento y las empresas

(7) Porras López Armando, Ob. Cit. Págs. 382 y Sigüientes.

exigían de estas una solución, contando en su demanda con el apoyo de la pequeña burguesía que en aquellos tiempos se encontraba postergada por la aristocracia y por tanto hacía causa común con las clases humildes. En el año de 1836 los trabajadores y artesanos fundaron la Asociación de Trabajadores de Londres, dirigida por Williams Lovett. En febrero de 1839 se celebró en Londres la primera Convención Cartista con asistencia de 53 delegados obreros, apareciendo en ella dirigentes tan relevantes como O'Connor y Hardey; pero como el Parlamento no hiciera caso de las peticiones de los trabajadores, estos acordaron llevar a cabo un movimiento que se denominó "EL MES SAGRADO", y que consistió en una huelga general. Este movimiento fracasó debido a errores y defectos fundamentales en la técnica de huelga.

6.- CARLOS MARX.- EL MANIFIESTO COMUNISTA (1848)

Carlos Marx, la primera figura del Movimiento Obrero Internacional del siglo XIX junto con Federico Engels, redactó en 1848 la máxima del Movimiento reivindicador de los Trabajadores, bajo el rubro de "MANIFIESTO COMUNISTA". Que estudia las posiciones políticas de los trabajadores a los que Marx pretende unir. El manifiesto se inicia con la identificación de la historia de todas las sociedades como la Historia de la Lucha de Clases. Pasa revista a la época del esclavismo, a la de los siervos feudales y a la de la burguesía que combatió a los aristócratas por razón de intereses y posteriormente al adueñarse de los me---

dios de producción redujo a los trabajadores el siglo XVIII a --- la simple condición de mesnada. Contiene también los principios de la propiedad de los instrumentos de la producción y define al capital como resultado de la fuerza de trabajo; profetiza la conquista del Poder por el proletariado y finalmente critica a las escuelas socialistas o más o menos tímidas y utópicas.

En alemania, el fortalecimiento del movimiento obrero y la lucha social aparecen más tarde debido al estancamiento de su industria y su comercio, el cual se debió a que estas actividades se trasladaron al Atlántico a raíz del Descubrimiento de América y de la ruta a la India en torno de Africa. Esto hizo que quedase fuera de la órbita de las rutas comerciales y que el campesino alemán sufriera por más tiempo la servidumbre que venía padeciendo. Durante el día trabajaba para el terrateniente y durante la noche labraba su propia tierra. Todo esto acontecía en Alemania durante la plenitud de las revoluciones industriales e ideológicas en Inglaterra y Francia. La conciencia clasista del pueblo alemán se desarrolla con la industrialización de la Silesia, que alcanza un alto grado de progreso mientras que los obreros son despiadadamente explotados. Los primeros movimientos huelguísticos aparecen con el establecimiento de la Primera Internacional y las doctrinas marxistas. Estos movimientos aparecen simultáneamente en diversos países europeos.

- 7.- PRIMEROS MOVIMIENTOS DE HUELGA EN EL CONTINENTE AMERICANO. - ESTADOS UNIDOS DE NORTEAMERICA; BOSTON 1832, CHICAGO 1850,- LA ORGANIZACION DE TRABAJADORES DE ESTADOS UNIDOS Y CANADA;- LA UNION CENTRAL OBRERA DE CHICAGO.

En el Continente Americano se registró como uno de los primeros y más notables movimientos huelgarios de su tiempo el -- que realizaron los constructores de edificios en la Ciudad de Boston, durante el año de 1832, organizada con el propósito fundamental de obtener una jornada de trabajo de diez horas sin que tuviera resultados favorables, a diferencia de los huelguistas de Nueva York y de Filadelfia, que al triunfo de su movimiento huelgario obtuvieron la jornada que demandaban. Durante el año de 1850 en la Ciudad de Chicago se organizaron algunos grupos de obreros formando agrupaciones gremiales para obtener por conducto de la huelga la misma jornada de diez horas. Alrededor del año de 1858 los obreros norteamericanos que tenían en la mayor parte de los Estados Unidos de Norteamérica jornadas de trabajo de catorce a dieciseis horas, también se organizaron para obtener una jornada de ocho horas. La organización de trabajadores de Estados Unidos y Canada, quedó establecida en el año de 1880 y en una reunión de ésta, realizada en Chicago en el año de 1884, se acordó que el 10 de mayo de 1886 se declarara la Huelga General, demandando la jornada de trabajo de ocho horas. En esta fecha los trabajadores -- abandonaron sus labores para asistir a el Mitin organizado por la Unión Central Obrera de Chicago, al que aproximadamente concurrieron 25,000 trabajadores. Al día siguiente tuvo efecto otro Mitin

de protesta por el despido de los obreros de la factoría Mc. Cormicks y por los atropellos realizados por la policía; el 4 de mayo del mismo año se lanzó una Convocatoria de la que se tiraron - 20,000 ejemplares y pese a que la manifestación se realizó en el más completo orden, la policía se dispuso a disolverla con violencia; Alguien lanzó un explosivo que dió muerte a un policía y dejó a otros heridos, originando con ello una descarga cerrada por parte de la policía, por la que muchos inocentes perdieron la vida. Los oradores y dirigentes fueron aprehendidos al igual que - muchos obreros, los mítines fueron prohibidos y finalmente el 17- de mayo de ese año un jurado formado por gente predispuesta, mediante una requisitoria que contenía 69 cláusulas, sentenció a -- los principales dirigentes de aquel movimiento y 22 días después resultaban condenados ocho hombres a prisión y siete más condenados a muerte.

En México hasta el año de 1910 el 90% de la población - estaba compuesto por gente pobre que vivía asalariada al servicio de los dueños de las fincas de campo en calidad de sirvientes, -- peones o jornaleros, bajo pésimas condiciones de trabajo, sopor-- tando situaciones de vida infrahumanas, heredadas ambas desde los inicios de la dominación española, época colonial en que la esclavitud era cosa corriente y permitida. Fué hasta el año de 1810 - poco tiempo después en que don Miguel Hidalgo y Costilla dió el Grito de Independencia y se lanzara a la consecución de la misma, que por Decreto de 6 de diciembre de ese mismo año se aboliera la

esclavitud, bajo pena de muerte para los dueños de esclavos que al término de diez días contados a partir de la fecha del Decreto no les dieran la libertad. Posteriormente a esto el movimiento de Independencia continuó contando para su causa con hombres de la talla y humanismo de Don José María Morelos y Pavón, que instaló el Primer Congreso Constituyente en Chilpancingo, pronunciando la Declaración de Independencia en noviembre de 1813 y expidiendo la Constitución de Apatzingán el 22 de octubre de 1814, pilar fundamental del Derecho Político Mexicano.

A este caudillo de la Patria lo sucedieron, otros no menos valiosos ni patriotas, tales como Francisco Mina y Vicente -- Guerrero hasta lograr la Consumación de la Independencia el 27 de septiembre de 1821. La libertad Política que logró la Revolución de Independencia, en parte, consiguió redimir a la población económicamente débil; sin embargo, no nació la libertad de trabajo, subsistiendo la servidumbre industrial y los salarios de hambre -- al igual que las pésimas condiciones de trabajo.

LA CONSTITUCION DE 1857.- Fué la que por primera vez -- consagró expresamente "LA LIBERTAD DE TRABAJO". El Constituyente hizo la declaración solemne de que "LOS DERECHOS DEL HOMBRE -- SON BASE Y OBJETO DE LAS INSTITUCIONES SOCIALES", y esto fué el -- despertar del Derecho del Trabajo, condición indispensable para -- el desenvolvimiento de la vida, que permite al hombre aportar a -- la colectividad los beneficios de su inteligencia y de su esfuer-

20.

DON IGNACIO L. VALLARTA, notable defensor de la libertad del trabajo expresó: "El Derecho al Trabajo libre es una exigencia imperiosa del hombre, porque es condición indispensable para el desarrollo de su personalidad. La esclavitud del trabajo no debe existir en México, el trabajador debe disponer de sus brazos y de su inteligencia, del modo más amplio y absoluto".

Manifiesta su inconformidad con el régimen capitalista, y atacó a los explotadores inhumanos del trabajo y del trabajador. Criticó a los propietarios territoriales, exponiendo los abusos de estos, que pagaban con signos convencionales y obligaban a los jornaleros a trabajos forzados para que cubrieran deudas anteriores y que los vejaban con tareas humillantes.

DON FONCIANO ARRIAGA, fué también un gran defensor de la libertad de trabajo y expresaba que: "...Los miserables sirvientes del campo, especialmente los indios se hallaban enajenados por toda su vida, porque el amo les regulaba el salario, les daba el alimento y el vestido que quería al precio que se le antojaba, so pena de encarcelarlos, atormentarlos e infamarlos sino se sometían a su voluntad...". Sostenía que la organización racial de su clase debía lograr que el trabajador fuera dueño del fruto de su trabajo, a fin de que aumentara los goces físicos y morales a que tenía derecho en relación con el desarrollo de su

inteligencia y concluye "hasta hoy el trabajo, entendiendo por -
tal la actividad inteligente y libre del hombre, a estado a dispo-
sición de la materia y precisa que en lo sucesivo, la materia que
de a disposición del trabajador".

Como estos autores otros más sostuvieron ideas acerca -
del principio de la libertad de trabajo, el cual triunfa definiti-
vamente y se considera que el trabajo, es una propiedad del traba-
jador que merece tanto respeto como la propiedad territorial, que
la libertad de trabajo garantiza el derecho de propiedad y libra-
a los propietarios del trabajo forzado, del látigo, y del cepo de
la traspiguera y de los castigos arbitrarios que imponen los ----
amos.

Los liberalistas mexicanos quisieron que se plasmara --
jurídicamente la libertad del trabajo, en los artículos 4o. y 5o,
de la Constitución de 5 de Febrero de 1857, y esta LIBERTAD DE --
TRABAJO es el antecedente de la HUELGA, pues por virtud de ella -
nadie puede ser obligado contra su voluntad a prestar sus servi--
cios.

Esta Constitución consignó además del Derecho del Traba-
jo y a percibir el producto de este, la organización de los gre--
mios y derogó la prohibición a los individuos o clases para que --
ejercieran varias industrias, acabando con los monopolios y los -
estancos que heredó la República, de la época colonial. La Liber-

tad de Trabajo e Industria logró la proletarización del artesano y la transformación de los obrajes en fábricas, iniciándose la era del Capitalismo Industrial y consiguientemente las ansias de mejoramiento de las clases trabajadoras, así como la necesidad de la defensa de esta por medio de la HUELGA.

Sin embargo, a pesar de estas disposiciones, continuó la explotación de las clases trabajadoras en forma aún más energética, hasta consolidarse el Régimen Capitalista.

8.- PRIMEROS MOVIMIENTOS HUELGARIOS EN MEXICO.

Sobra decir que hasta 1906 no había una sola región dentro del territorio nacional en la que los obreros, peones, jornaleros, mineros, o cualquier otra clase de trabajador contara con garantías como tal, sino que ni siquiera contaban con las que otorga la ciudadanía.

En México, toca a los trabajadores mineros ser los pioneros de los movimientos de huelga. La explotación de la minería fué controlada durante la Colonia por los españoles. Pero con el advenimiento del porfiriato, la explotación de la riqueza mineral del país pasa a manos de empresas norteamericanas, que a la par explotan al trabajador nacional y que avidas de lucrar mantienen la situación de atraso y miseria del mismo.

El Código Penal del Estado de Sonora considera ilegales a las agrupaciones de trabajadores, y las prohibía considerándolas como delictuosas; A pesar de esto el 23 de enero de 1906 los trabajadores mineros del Mineral de Cananea, organizaban reuniones clandestinas y formaron una Asociación a la que denominaron "Unión Liberal Humanidad". Los propietarios de la mina eran miembros nacionales de la Cananea Consolidated Coper, Co.; los trabajadores mineros sufrían una excesiva jornada de trabajo, un trato insolente y soez, por parte de los capataces norteamericanos y de desigualdad en los salarios por razón de la nacionalidad ya que los trabajadores mexicanos a pesar de realizar las mismas tareas que los extranjeros recibían menos salario que estos últimos. Cansados de estas desigualdades y tratos injustos los obreros decidieron unirse para demostrar su fuerza y solidaridad y exigir de los empresarios prestaciones y mejoras en las condiciones de trabajo, tales como el pago de un salario de cinco pesos diarios por una jornada de ocho horas de trabajo, así como un trato más humano y el derecho al ascenso escalafonario.

Al ser rechazadas sus peticiones por el gerente de la compañía, Mr. Green, llevaron a cabo una manifestación pública, llevada al frente de la misma la Bandera Nacional y un amplio cartelón en el cual exponían los motivos del conflicto. Durante el recorrido de la manifestación al pasar frente al establecimiento del norteamericano William Metcalp, la bandera y el cartelón que portaban los manifestantes fueron mojados con una manguera, hecho

que produjo la indignación de aquellos mexicanos que lanzaron insultos y piedras a los provocadores gringos, obteniendo de ello - como contestación, una descarga de fusilería que dió muerte a varios trabajadores. Aquellos que salieron con vida de la balacera se dirigieron al Palacio Municipal en busca y demanda de garantías, encontrándose con que las mismas autoridades mexicanas también abrían fuego en su contra, causando más bajas entre las filas obreras. Percatándose los trabajadores de la situación de indefensión en la que se encontraban, se aprestaron para la lucha y la autodefensa, a pesar de la notoria desigualdad de armamento, - ya que ellos sólo contaban con armas como piedras y palos. Mr. - Green pidió ayuda al Gobernador del Estado, Rafael Izábal, quién al día siguiente se traslado desde Hermosillo, y que en un acto - de franco apoyo a la compañía, solicitó y obtuvo un fuerte contingente de fuerzas del ejército norteamericano que estaba acantonado en la frontera para que estos fueran a sofocar aquella rebelión, asesinando a los inermes trabajadores de la misma, sin importarles que se tratara de sus compatriotas.

El segundo de los movimientos de huelga que aparece registrado en los anales de nuestra historia, es el que realizó la organización denominada "Gran Círculo de Obreros Libres", que también fué fundada en el año de 1906 por los trabajadores textiles de Orizaba y a la mayoría de los de Puebla. Los propietarios de las fábricas con el deseo de detener el movimiento sindicalista de sus obreros, elaboraron un reglamento en el que amenzaban con-

expulsar a cualquier trabajador que se organizara o bien que realizara actos que pusieran en peligro el estado de cosas y situaciones que imperaban en aquella época. Los trabajadores protestaron y a su vez los patronos contestaron con el paro de todas las fábricas. Los obreros confiando en que el Presidente Porfirio -- Díaz, los protegía solicitaron su intervención, Díaz, dictó un -- laudo arbitral mediante el cual dejaba en manos de los patronos -- la solución de los conflictos. El día 7 de enero de 1907 los trabajadores deberían volver a sus labores por haberse levantado el -- paro patronal, y confiados los patronos de que los primeros no se atreverían a oponerse a el Laudo Presidencial, vieron con asombro y sorpresa que los trabajadores se amotinaban frente a la tienda -- de raya, donde los dependientes extranjeros que adivinaban el hambre y la necesidad de los grupos rebeldes se mofaban de ellos. -- Como alguna mujer solicitara un adelanto de mercancías y el dependiente contestara con una injuria, un trabajador reclamó al empleado -- quién de inmediato sacó una pistola y le disparó causándole la muerte, la multitud enardecida e indignada se lanzó sobre -- la tienda; Los dependientes pretendieron cerrar las puertas, pero esto sublevó más aún a los hambrientos, que forzando la entrada, penetraron al establecimiento, apoderándose de los comestibles y los víveres, e incendiando después aquel símbolo de explotación. Así se consumó la tragedia de Río Blanco.

Los trabajadores de las fábricas de Santa Rosa, Nogales

y el Yute, destruyeron las tiendas de raya y en gran manifestación se dirigieron a Orizaba con la esperanza todavía, de que las autoridades locales hicieran justicia; pero Porfirio Díaz había ordenado al General Rosalindo Martínez, para que "Impusiera el orden", con la ayuda del ejército, los soldados dispararon despiadadamente contra los trabajadores, con saldo de innumerables muertos.

Durante el año de 1911, con el Presidente Madero, surgen varias confederaciones de trabajadores en distintas partes de la República, así como sindicatos obreros aislados, como "La Unión de Artes Gráficas, y la Casa del Obrero Mundial", de donde salieron propagandistas para toda la República, se produjeron tantos movimientos de huelga, que Madero se vió obligado a reprimirlos con severidad, obedeciendo a su convicción personal; debido a esto los trabajadores le retiraron su apoyo político.

Durante la época de Carranza, los obreros le manifestaron a este su apoyo y formaron los famosos Batallones Rojo, que lo llevaron a triunfar sobre Huelga. Carranza al igual que el Presidente Madero había hecho, se vió precisado por las circunstancias a reprimir los movimientos huelguísticos aplicando el Código Penal de 1871, que castigaba las coaliciones de trabajadores. Por esto también los obreros le perdieron la confianza.

El Dictamen como el proyecto a que se refería, terminaba haciendo una proposición del articulado respectivo de este capítulo que lleva por título "Del Trabajo y Previsión Social".

FRACCION XVIII.- "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio de los diversos factores - de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los -- del Capital en los servicios públicos será obligatorio para los - trabajadores dar aviso con 10 días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran violencia o actos violentos en contra de las personas o propiedades; o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno, los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no entrarán en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional".

De los debates que esta propuesta originó en la Cámara de Diputados o Congreso de los Constituyentes de 1917, de los cuales se plantearon todos los puntos de vista que se derivaban de las experiencias tristes por cierto, tenidas en los años anteriores y de las cuales cada uno de los diversos exponentes de las -- opiniones de los diferentes estratos sociales que existían, lo -

hicieron con lujo de detalles sin dejar fuera de su exposición el menor argumento en contra o a favor de la redacción y contenido de la fracción XVIII del Artículo 123 de Nuestra Carta Magna, que vino a consagrar con jerarquía de mandato Constitucional, el Derecho de Huelga para la clase trabajadora.

Todas estas intervenciones demostraron el interés del problema y las diversas tendencias dentro del seno del Constituyente de 1917, pudiéndose advertir la desconfianza de la representación de la clase obrera, los traumas que padecía por la opresión injusta y recalcitrante a la que esta clase estuvo sometida antes de la Revolución, dejándonos ver también su espíritu de lucha y su resolución para lanzarse en busca de nuevas conquistas, amén de las que ya se le estaban otorgando.

La disposición Constitucional, cuya evolución jurídica hemos venido reseñando, fué aprobada por el Constituyente quedando redactado su texto como sigue:

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados, al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán de sujetarse a las siguientes bases:

FRACCION XVIII.- LAS HUELGAS SERAN LICITAS CUANDO TEN--

GAN POR OBJETO CONSEGUIR EL EQUILIBRIO ENTRE LOS DIVERSOS FACTO--
RES DE LA PRODUCCION, ARMONIZANDO LOS DERECHOS DEL TRABAJO CON --
LOS DEL CAPITAL, EN LOS SERVICIOS PUBLICOS SERA OBLIGATORIO PARA--
LOS TRABAJADORES DAR AVISO, CON 10 DIAS DE ANTICIPACION, A LA JUN--
TA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DE LA FECHA SEÑALADA PARA LA SUS--
PENSION DEL TRABAJO. LAS HUELGAS SERAN CONSIDERADAS COMO ILICI--
TAS UNICAMENTE CUANDO LA MAYORIA DE LOS HUELGUISTAS EJERCIERA AC--
TOS VIOLENTOS CONTRA LAS PERSONAS O LAS PROPIEDADES O, EN CASO DE
GUERRA, CUANDO AQUELLOS PERTENEZCAN A LOS ESTABLECIMIENTOS Y SER--
VICIOS QUE DEPENDAN DEL GOBIERNO. LOS OBREROS DE LOS ESTABLECI--
MIENTOS FABRILES MILITARES DEL GOBIERNO DE LA REPUBLICA, NO ES --
TARAN COMPRENDIDOS EN LAS DISPOSICIONES DE ESTA FRACCION POR SER--
ASIMILADOS AL EJERCITO NACIONAL

CAPITULO SEGUNDO.-

EL DERECHO DE HUELGA COMO INSTITUCION JURIDICA
EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.

EL DERECHO DE HUELGA COMO INSTITUCION JURIDICA EN EL DERECHO POSI
TIVO MEXICANO.

Fué la Ley del Trabajo del Estado de Yucatán, expedida - el 11 de diciembre del año de 1915, por el entonces Gobernador de ese Estado, General Salvador Alvarado, la que por primera vez en el ámbito del Territorio Nacional, establece y reglamenta el Derecho de Huelga.

Dos años más tarde, es decir en el año de 1917 cuando - con el nacimiento de la Carta Magna que actualmente nos rige, nace también el Derecho de Huelga como Institución Nacional al ser consignado dentro del texto del artículo 123 Constitucional en su fracción XVII. "Las Leyes reconocerán como un derecho de los --- obreros y de los patronos las huelga y los paros".

Por la importancia que tiene el Artículo 123 Constitu-- cional y la relación estrecha y esencial que con el Derecho de -- Huelga tiene, trataremos de presentar para una mejor comprensión y evaluación de este precepto Constitucional así como de los prin-- cipios y conceptos que consagra en su texto, la evolución que en nuestro Derecho tuvo este precepto, para llegarse a elevar hasta la categoría de Norma Constitucional.

En el Estatuto Orgánico Provicional de la República Me-

xicana, expedido en el Palacio Nacional, el 15 de mayo del año de 1856, se consagraron dos artículos, que son el primer antecedente de nuestra Legislación Laboral, y que fueron los siguientes:

Artículo 32.- Nadie puede obligar sus servicios patronales sino temporalmente y para una empresa determinada. Una Ley especial fijará el término a que pueden extenderse los contratos y la especie de obras sobre que hayan de versar.

Artículo 33.- Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores y a falta de ellos de la autoridad pública. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, los tutores, o la autoridad política en su caso fijarán el tiempo que ha de durar - no pudiendo exceder de 5 años, las horas en que diariamente se ha de emplear el menor y se reservarán el derecho de el contrato --- siempre que el amo o el maestro uso de malos tratamientos para -- con el menor, no provea sus necesidades según lo convenido o no - lo instruya convenientemente.

Como se puede apreciar en estas disposiciones, se establecía ya el derecho del trabajador para dejar de prestar sus servicios, si el patrón no cumplía con lo convenido al celebrar el - contrato de trabajo.

Nuestra Legislación Laboral tiene otro antecedente en -

la comunicación de don José María Lafragua, a nombre del Gobierno dando a conocer a los Estados de la República, el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, y significándoles su carácter de obligatorio y expresándoles claramente en el párrafo octavo de dicha Comunicación, que se proclamaba la abolición de la esclavitud y se establecían bases para el servicio personal. Esta Comunicación fué hecha 5 días después de la expedición del Estatuto a que ella se refería, es decir el 20 de mayo del año de 1856.

Posteriormente aparece un antecedente más, constituido, por el artículo 37 del Proyecto de Constitución Política de la República Mexicana, fechado en la Ciudad de México; el 16 de Junio del año de 1857 que en su parte conducente decía:

"Las leyes del país, procurarán mejorar la condición de los mexicanos laboriosos, premiando a los que se distinguen en --- cualquier ciencia o arte, estimulando el trabajo y fundando colegios o escuelas prácticas de artes y oficios".

Un antecedente más sobre el tema que abordamos, lo constituye el artículo 32 de la Constitución Política de la República Mexicana, sancionado por el Congreso General Constituyente el 5 de febrero del año de 1857, que adopta el texto íntegro del Proyecto del que antes se hizo mención.

El Artículo 6o., del decreto de 5 de septiembre de 1865 expedido por Maximiliano, en el que se concedían facilidades a -- los emigrantes, y el reglamento de dicho artículo, establecían -- que cada inmigrante podía traer consigo operarios en número considederable, sin distinción de raza pero sujetándose a un reglamento -- protector especial que disponía lo siguiente:

Que por el simple hecho de pisar suelo mexicano, los -- hombres de color eran ya libres, que quienes vinieran a trabajar a México, deberían celebrar contrato por un período de 5 años como mínimo y de 10 años como máximo, durante el cual el patrón tendría que obligarse a alimentarlos, vestirlos, alojarlos, asistirlos en sus enfermedades y a pagarles un salario, cuyo 25% se destinaría a depositarse en una caja de ahorros. En estos contratos también corría a cargo del patrón, la mantención de los hijos del trabajador.

Para el trabajador existía la obligación de laborar en exclusiva para el patrón que lo había enganchado (léase contratado) y se establecían sanciones, inclusive denigrantes para aquellos que faltasen al cumplimiento de sus obligaciones.

Había dentro del Artículo 7o., del reglamento del Decreto de referencia, una vaga mención a la intervención del Estado -- en estas relaciones obrero-patronales, diciéndose que el patrón --

que cometiera una injusticia hacia sus operarios, sería conducido ante la justicia.

Por supuesto que la huelga estaba vedada, aún en caso de que el contrato de trabajo fuera violado por el patrón.

El mismo Emperador Maximiliano expidió otro decreto con fecha de 10., de noviembre del año de 1865 que se denominaba "Liberador de las Deudas de los Trabajadores del Campo", en el que se disponía lo siguiente:

1.- Libertad de trabajadores y latifundistas o hacendados para contratar.

2.- Fijación de una larga jornada de trabajo que debería empezar cuando el sol salía y debería terminar cuando el sol se ponía, descontando 2 horas para que los trabajadores tomaran sus alimentos.

3.- El día domingo y todos los demás días feriados, se establecían como días inlaborables.

4.- Las consideraciones para el trabajo de los menores eran muy relativas.

5.- Libertad de los hacendados para establecer tiendas-

de raya, que deberían competir con vendedores ambulantes.

6.- Obligación de los hacendados de dar alojamiento y agua a sus trabajadores.

7.- La abolición de prisiones y penas infamantes, tales como el cepo, los latigazos, los palos y en general todos los castigos corporales.

8.- La connotación de deudas anteriores al Decreto y el establecimiento de un porcentaje máximo descontable del salario, para el pago de las que se contrajeran en el futuro.

9.- Disposición que los hijos no respondieran por deudas de sus padres, sino hasta la medida de lo que de ellos hubiesen heredado, en caso de muerte.

10.- La obligación del hacendado, de pagar los gastos médicos al campesino, con el derecho de descontarle después el 25% de su jornal para amortizar los gastos de curación.

11.- La prohibición de que los hijos de los labradores fueran empeñados al amo.

12.- El establecimiento por cuenta del patrón de escuelas elementales, cuando en el centro del trabajo laboraran más de

20 jefes de familia. Esta obligación se hacía más extensiva a -- las fábricas y centros de trabajo donde laborarán obreros.

La obligación de velar porque se cumplieran estas re---glas se imponía a todas las autoridades del Imperio, desde los -- prefectos hasta los ministros.

El Partido Liberal Mexicano, en su programa de 10. de - Julio del año de 1906, formulado en la Ciudad de San Luis Missou-ri, Estados Unidos de Norteamérica, propuso diversas reformas --- constitucionales y en sus puntos del 21 al 33, se ocupó del pro--blema de la Legislación Obrera solicitando entre otras cosas las que a continuación se mencionan:

La fijación de una jornada máxima de 8 horas de trabajo; establecimiento de un salario mínimo proporcional al costo de la vida en cada región, reglamentación del servicio doméstico, del - trabajo a domicilio, del trabajo a destajo y prohibición absoluta del empleo de los servicios de los menores de 14 años; estableci- miento de la obligación de los patrones de higienizar los centros de trabajo y de pagar las indemnizaciones correspondientes por ac- cidentes de trabajo proscribir el pago de salarios con cualquier- otro medio que no sea en dinero en efectivo de cuño corriente y - la abolición de descuentos sobre salarios y jornales así como el- de retardos en el pago de los mismos por cualesquiera causa o mo-

tivo.

Este proyecto también se ocupaba de abogar por los problemas del campesino pidiendo para este que a cargo del hacendado se le proporcionara alojamiento higienizado, que se anularan las deudas de los labriegos contraídas con sus amos, que no se abusara de los medieros y que se les indemnizara cuando abandonasen -- las tierras que "a medias" estuvieran cultivando y en ellas dejaran mejora.

Enfoca también el problema de los trabajadores extranjeros, indicando que las empresas mexicanas, sólo deberían de ocupar un mínimo de estos trabajadores. Y finalmente se pronunciaba porque el descanso dominical fuera obligatorio.

Durante el problema de las fábricas textiles de Puebla y Tlaxcala, Porfirio Díaz pronunció un laudo de fecha de 4 de enero del año de 1907 por medio del cual condena a la Huelga, resolviendo que los obreros de aquellas fábricas textiles que se habían declarado en huelga, volvieran al trabajo bajo las mismas -- condiciones en que se encontraban antes de iniciar su movimiento, aceptando y ofreciendo a los trabajadores como único fruto de su causa la promesa de los empresarios sobre la nivelación de los salarios, el establecimiento de estímulos, etc.... pero sin que en realidad hubiesen obtenido ningún beneficio objetivo en las condi

ciones de trabajo. Por otra parte este laudo contenía disposiciones infamantes tales como las que establecían que el obrero debería entregar las habitaciones que el patrón le había proporcionado para su uso, dentro de un plazo de seis días cuando del trabajo se separara honorablemente. Sin embargo cuando la separación tuviera como motivo algún problema con el patrón la entrega debería de ser inmediata. Se autorizaron también los registros de -- las casas de los trabajadores con el objeto de preservar el uso -- de armas y de cerillos por parte de los obreros, estableciéndose -- además que las publicaciones editadas por ellos deberían estar -- controladas por los jefes políticos para que no aparecieran en -- ellas injurias en contra de personas alguna, ni ideas o doctrinas subversivas. Conteniendo además la prohibición expresa de las --- huelgas y la declaración unilateral de que los obreros quedaban -- comprometidos a no promoverlas.

El 25 de Marzo de 1912, Pascual Orozco Jr. suscribió el denominado "Pacto de la Empacadora", pronunciándose por el pago -- de jornales y salarios en dinero efectivo, por la eliminación de obreros menores de 10 años de edad, por una reducción en la jornada de trabajo que no debería exceder de 10 horas diarias, así como por la aplicación de jornadas de trabajo moderadas para los jóvenes menores de 16 años y por la eliminación de las tiendas de -- raya. En este pacto se pugnaba también por la mejora de las condiciones higiénicas en los centros de trabajo y en los alojamientos obreros y previendo el planeamiento de conflictos económicos-

TESIS DONADA POR D. G. B. - UNAM

se pasó en aumentos armónicos de los salarios con las ganancias - de los empresarios y patronos.

En las adiciones al Plan de Guadalupe, introducidas por don Venustiano Carranza, el 12 de diciembre de 1914, se expresa - que el Presidente de la República expedirá y pondrá en vigor Le-- yes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacciones a - las necesidades económicas, sociales y políticas del país y con-- cretamente se habla de mejorar la Legislación Obrera y de favore-- cer a la clase proletaria.

Con fecha 10., de agosto del año de 1916, don Venustia-- no Carranza, expidió presionado por una huelga que afectaba servi-- cios públicos de agua, luz y transporte, un decreto proscribiendo la huelga y estableciendo la pena capital para quienes fuesen en-- contrados culpables de intervenir en la incitación, preparación, - realización y sostenimiento de huelgas que afectaran empresas o - entidades que prestasen servicios públicos. Este decreto provocó sonados procesos y varias condenas a muerte de personas que se -- juzgó habían intervenido directa o indirectamente en las huelgas-- que en aquellos días estallaron y que afectaron a los servicios - públicos.

En la ciudad de Querétaro, el 10., de diciembre del año de 1916, el Presidente don Venustiano Carranza, dirigió al Congre--

so Constituyente, reunido en aquella ciudad, el Mensaje y Proyecto de Constitución en el cual se ocupaba, en su artículo 5o., de la Libertad de Trabajo, la justa retribución para éste, la proscripción de órdenes monásticas, la realización de convenios en -- que el hombre pacte su proscripción o destierro o se coarte la -- libertad del trabajador, o sus derechos civiles y políticos. Fue ron los constituyentes de 1917 quienes introdujeron a nuestra -- Constitución su Artículo 123 que sirve de base a nuestra Legisla-- ción del Trabajo. Un grupo de Diputados formado por Pastor ----- Rouaix, Víctor E. Góngora, Esteban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorador y Jesús de la Torre, formularon el 13 de enero del año de 1917 un pro-- yecto para reformar el artículo 5o., de la Constitución de 1857 y sentar bases constitucionales para normar la Legislación del Tra-- bajo.

Este proyecto, por lo que se refiere a la huelga, expre-- sa lo siguiente:

"LA FACULTAD DE ASOCIARSE ESTA RECONOCIDA COMO UN DERE-- CHO NATURAL DEL HOMBRE Y EN CASO ALGUNO ES MAS NECESARIA LA UNION ENTRE LOS INDIVIDUOS DEDICADOS A TRABAJAR PARA OTRO POR UN SALA-- RIO, A EFECTO DE INFORMAR LAS CONDICIONES EN QUE SE HA DE PRESTAR EL SERVICIO Y ALCANZAR UNA RETRIBUCION MAS EQUITATIVA. UNO DE -- LOS MEDIOS EFICACES PARA OBTENER EL MEJORAMIENTO APETECIBLE POR -

LOS TRABAJADORES CUANDO LOS PATRONOS NO ACCEDEN A SUS DEMANDAS, - ES EL DE CESAR EN EL TRABAJO COLECTIVAMENTE (H U E L G A), Y TODOS LOS PAISES CIVILIZADOS RECONOCEN ESTE DERECHO A LOS ASALARIADOS CUANDO LO EJERCITAN SIN VIOLENCIA".

Fué en la sesión ordinaria número 40, celebrada el sábado 13 de enero del año de 1917, cuando se dió lectura a este importante proyecto.

Unas cuantas sesiones después, en la número 57 verificada el 23 de enero del propio año de 1917, el Dictámen de la Comisión sobre el proyecto de que se viene hablando, por lo que vé a la huelga se expresó así:

"Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción en lugar de emplear los términos "Capital y Trabajo" que aparecen en la fracción XVIII. Nos parece conveniente también especificar.

Como se puede ver no obstante las fuertes presiones que existían por parte de los diferentes grupos y corrientes que concurrieron al Congreso Constituyente de 1917, la redacción del texto de la disposición Constitucional a la que nos hemos venido refiriendo, no varió de la propuesta manteniendo su espíritu revolu

cionario y reivindicador de los derechos de la clase obrera.

C A P I T U L O T E R C E R O

LA HUELGA

- 1.- Conceptos Doctrinarios;
- 2.- Concepto Legal (Definición);
- 3.- Naturaleza de la Huelga;
- 4.- Etapas de la Huelga:
 - a).- El Período de Gestación;
 - b).- El Período de Prehuelga,-
y
 - c).- El Período de Huelga Esta
llada.

(Procedimientos; Emplazamien-
to, Junta de Conciliación, -
Terminación de la Huelga ---
etc.)
- 5.- Requisitos legales de la Huel-
ga:
 - a).- De Fondo (objeto de la -
Huelga y mayoría obrera).
 - b).- De forma (Artículo 452,-
L.F.T.).
- 6.- Calificación de la Huelga; ---
Existencia, Licitud, Inexisten-
cia e Ilícitud.

LA HUELGA.

1.- CONCEPTOS DOCTRINARIOS.

Encontramos al estudiar el Derecho de Huelga, múltiples concepciones de la naturaleza y contenido de la misma, expresadas a través de las definiciones intentadas por diversos autores y tratadistas, de las cuales me permito transcribir algunas, para la mejor comprensión e interpretación de este derecho, y del fenómeno social que ampara.

Caldera, en su obra titulada "Derecho del Trabajo", - nos dice que; "La huelga es la supresión concentrada del trabajo, realizada por un grupo de trabajadores con el objeto de obtener alguna finalidad determinada". (1)

A. Gallart Folch, connotado jurista español nos dice:- "Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios, o ramas, con el fin de conseguir objetivos - de orden profesional, político o bien de manifestarse en protesta contra determinadas situaciones patronales, gubernamentales - u otras". (2)

1).- Caldera R. - Derecho del Trabajo, pág. 685.

2).- Gallart Folch, Alejandro.- Derecho Español del Trabajo. -- Edí. Labor, pág. 223.

El maestro J. de Jesús Castorena, en su obra titulada "Derecho Obrero", nos dice: "La huelga se define como una acción colectiva y concertada de los trabajadores, para suspender los trabajos de una negociación o de un grupo de negociaciones, con el objeto de alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo". (3)

La doctrina alemana representada por Hueck y Nipperdey expresa: "Huelga es la suspensión conjunta y sistemática del trabajo de un gran número de trabajadores dentro de una profesión o empresa para un fin colectivo, con la voluntad de continuar el trabajo tras la obtención de dicho fin o tras la extinción de la disputa". (4)

Armando Porras López opina que: "La huelga es una manifestación de la lucha de clases, consistente en la suspensión colectiva del trabajo, por un grupo de obreros en virtud del derecho de autodefensa". (5)

Don Guillermo Prieto, fué uno de los primeros en declararse partidario de las huelgas y en calificarlas como legítimo derecho de los obreros, expresandose de la siguiente manera: --

3).- Castorena J. Jesús.- Derecho Obrero, pág. 595.

4).- Trueba Urbina Alberto.- Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, Primera Edición. pág. 483.

5).- Porras López, Armando.- Derecho Procesal del Trabajo.

"La huelga es el uso del derecho de propiedad protegido por el derecho de asociación, o en otros términos más jurídicos; huelga es el derecho de propiedad de los trabajadores, protegido -- por el derecho de asociación, para evitar la tiranía del capital".

El maestro Mario de la Cueva piensa que: "La huelga -- es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras, -- para suspender las labores en las empresas previa observancia -- de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones".

De la definición transcrita se deduce que la huelga -- constituye un medio para la realización de un determinado fin, -- consistente en la obtención de un orden justo en la empresa por medio de la presión ejercida sobre el patrón.

Para el Maestro Alberto Trueba Urbina, la huelga es un derecho social económico, cuyo ejercicio permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, salarios y prestaciones y en el porvenir sus reivindicaciones sociales. Un derecho que no se concibe como ejercicio por un trabajador de manera individual y en redundancia de su beneficio meramente particular, sino como un derecho de clase cuyo ejercicio corresponde a un grupo lógicamente de trabajadores. Lo concibe como un -

derecho económico que busca finalidades con efectos también económicos, bien se trate de la mejoría directa del salario o bien de las condiciones de trabajo o de cualesquiera otras prestaciones diversas, pero que evidentemente acrecentan el poder económico adquisitivo del trabajador.

De los anteriores conceptos expresados por los autores citados, podemos deducir que el derecho de huelga se caracteriza por ser eminentemente social, económico y reservado para el uso exclusivo de la clase trabajadora.

Al analizar los elementos jurídicos del derecho de --- huelga nos encontramos con lo siguiente:

1o.- Que es un derecho social, lo que implica que el trabajador de manera individual no puede legal y materialmente hacer uso de este derecho para oponerse a las condiciones económicas y sociales derivadas de su contrato de trabajo.

La huelga ha sido original y fundamentalmente un derecho de clase y consecuentemente solo opera en razón del beneficio colectivo de los obreros, agrupados en coaliciones o sindicatos.

2o.- Es un derecho económico. Realmente se puede de -

cir que la mayoría de los derechos humanos hechos valer en los contratos, sino es que todos, son susceptibles de evaluación -- económica. Sin embargo, la huelga tiene como finalidad fundamental la consecución de objetivos económicos y se ejerce directamente para la unificación de situaciones contractuales obrero patronales, que se ven traducidas en mejoras directas sobre el salario o bien sobre las condiciones de trabajo o prestaciones, que a fin de cuentas vienen a constituir el modus vivendi del trabajador.

2.- CONCEPTO LEGAL (DEFINICION)

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, agrupa dentro del Capítulo 1o., de su Título 8o., todas las disposiciones que norman y reglamentan el Derecho de Huelga en nuestro Derecho Positivo Vigente, y en su -- artículo 440, nos dá la definición y concepto legal de lo que -- entiende por "Huelga", expresandose en los siguientes términos:

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

La anterior definición nos parece ciertamente clara y concisa, en la cual podemos encontrar 3 elementos constitutivos de la misma.

En primer lugar encontramos dentro de la definición la presunción de una relación de trabajo. En segundo término tenemos una suspensión temporal de la misma; y como tercero y último elemento nos encontramos con la designación del ente jurídico a quién corresponde ejercitar el derecho de huelga, ya que - en su último párrafo el artículo invocado nos dice que la suspensión temporal del trabajo estará a cargo de una coalición de trabajadores.

Por coalición de trabajadores debemos entender al concurso de voluntades de los mismos, que bien puede ser una coalición accidental, constituida expresamente con el fin de promover un movimiento huelgario, o bien ser una coalición permanente cuya existencia tenga por finalidad defender los derechos e intereses de los trabajadores miembros que lo constituyen, tales es el caso de los sindicatos de trabajadores. (Artículo 441.-- L.F.T).

3.- NATURALEZA DE LA HUELGA.

Correspondió al Constituyente de 1917 innovar los moldes tradicionales de las Constituciones en el mundo ya que el contenido clásico de las mismas se limitaba a establecer los derechos del hombre y la organización del Gobierno, sin que hasta la fecha señalada ninguna Constitución Política, hubiese trata

do en su texto acerca de cuestiones relativas al Derecho Laboral. Esta nueva modalidad de nuestra Carta Magna de consignar dentro de su contenido, principios base de carácter laboral para que se garantizaran los legítimos derechos de la clase trabajadora, mereció a nuestra Ley fundamental los calificativos ciertamente justos de innovadora y revolucionaria. "Fue el medio en que vivimos muchos de los Constituyentes decía don Heriberto Jara, el dolor y la miseria que sentimos muy de cerca lo que -- nos inspiró para tratar de hacer un Código Fundamental que garantizara los legítimos derechos de esos hombres, y ¡que más legítimos que el fruto de su trabajo obtenido, las más veces -- en rudas tareas". (6)

Entre otros conceptos que se elevaron a la categoría de constituciones, aparece el derecho de los trabajadores y sus pender las labores como un instrumento de lucha por lograr el equilibrio entre los factores de la producción.

La huelga, a través de la historia ha experimentado -- los tratamientos más diversos: se ha considerado sucesivamente como un delito; como una situación de hecho que se condensaba en un derecho a no trabajar; por fin, como una situación jurídicamente protegida, suscitada por la facultad de las mayorías --

6).- Trueba Urbina Alberto.- Derecho Mexicano del Trabajo Tomo II. 1954.

trabajadoras para suspender las labores del centro de trabajo.

En este último sentido se entiende la huelga en el artículo 123 de la Constitución, al ordenar que las leyes reconozcan como derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.

Sin embargo es norma básica el que todo individuo tiene el deber para con la sociedad en general de aplicar sus energías a una actividad productiva, ya que el ocio permanente e injustificado implica un atentado, a los derechos de la colectividad, de donde se desprende que, para que la determinación de -- los trabajadores de hogar pase de la condición de un mero hecho a la de un estado jurídico protegido por el Estado, es necesario que se cumplan determinadas taxativas y requisitos legales.

En nuestro régimen legal, en primer lugar es menester que la huelga tenga como objetivos; "Conseguir el equilibrio-- entre los diversos factores de la producción, obtener el patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y-- exigir su revisión al terminar el período de su vigencia; obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia; exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de -- utilidades; y apoyar una huelga que tenga por objeto algunos de los enumerados".

En segundo lugar, se limita la extensión de la acción de los trabajadores al mero acto de suspensión del trabajo. Se impone también, de acuerdo con un principio democrático, la condición de que la huelga sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación de que se trate y finalmente se sujeta a la huelga a determinadas normas de procedimiento.

Es pues, la huelga un fenómeno social utilizado como medio de represión por la clase trabajadora con el objeto de conseguir un equilibrio justo entre los factores de producción, trabajo y capital y elevado por principios del derecho social a la categoría de situación jurídicamente protegida y como tal reglamentada por la legislación adjetiva de la materia.

4.- ETAPAS DE LA HUELGA.

La huelga, como todos los fenómenos sociales atraviesa por varias etapas, que en la Doctrina Mexicana tradicionalmente se han considerado como tres y que son: a).- El Período de Gestación, b).- El Período de Prehuelga, y c).- El período de Huelga estallada.

A).- EL PERIODO DE GESTACION.- En este primer período tenemos que los obreros que forman un Sindicato, o los que cir-

cunstancialmente se han agrupado para formar una coalición, se encuentran ante la presencia de un conflicto común, derivado de la relación de trabajo que sostienen con la persona para quién prestan sus servicios. Colectivamente determinan los motivos-- de queja que tienen en contra de su patrón y coordinan su consentimiento a efecto de tomar decisiones en común para formular y exhibirle sus pretensiones. Durante el desarrollo de este período, las actividades del grupo de trabajadores tienen carácter interno y no producen efectos respecto de terceros así como tampoco la autoridad tiene ingerencia alguna en su desenvolvimiento. Normalmente se acostumbra y es recomendable que habiendo tenido el grupo de trabajadores, o el Sindicato en su caso, una junta o asamblea, se levante un acta donde se haga constar el lugar donde ésta se haya verificado, con la fecha de su celebración, el número de asistentes, el nombre de los mismos, en ella. Este período termina antes de que "el pliego de peticiones" sea presentado ante las autoridades correspondientes.

EL PLIEGO DE PETICIONES.- El Pliego de Peticiones, es el documento elaborado por el grupo de trabajadores incoformes, que a través de él, manifiestan sus ambiciones con respecto a la relación del trabajo que sostienen con su patrón, es el resultado de la comunión de sus voluntades y requisito fundamental, sine qua non, del emplazamiento a huelga.

Este Pliego de Peticiones, según consigna el artículo 452 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción I, deberá ir dirigido al patrón formulando en su contenido las peticiones de los trabajadores y anunciando el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresándose además concretamente el objeto de la misma.

El escrito de emplazamiento a huelga deberá presentarse por duplicado ante la autoridad que corresponda y contendrá además el aviso para la suspensión de labores, que deberá permitir un margen de tiempo de por lo menos 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender las labores, y de 10 días -- cuando se trate de Servicios Públicos (Artículo 452, L.F.T.).

Es importante advertir que el Pliego de Peticiones no va dirigido a la autoridad ante quién se presenta (Art. 452, - fracción II, L. F. T.), sino al patrón del grupo de trabajadores que lo presentan, y que si la Ley exige que se presente el mencionado pliego ante las diversas autoridades que ella misma señala, tal taxativa no tiene otro sentido, que el de reconocer en la huelga un derecho autodefensivo del grupo de trabajadores, pero necesariamente limitado por la importancia y trascendencia que el ejercicio de este derecho tiene en el orden social, exigiéndose que se ponga en conocimiento de la autoridad, o mejor dicho que técnicamente se denuncie ante ella la determinación -

de los trabajadores de ir a la huelga en caso de que no se satisfagan las necesidades o pretensiones que exprese el Pliego de Peticiones.

B).- EL PERIODO DE PREHUELGA.- Durante esta fase, la misión de las autoridades únicamente se circunscribe a vigilar el cumplimiento de los requisitos que la Ley impone y a ejercer su función conciliatoria.

Este período se inicia con la recepción del Pliego de Peticiones por parte de la autoridad correspondiente, que establece para que de acuerdo con los trámites legales sea emplazado, el patrón a quién esté dirigido el Pliego mencionado, y termina hasta el momento de la cesación de las labores. Durante este lapso tanto las partes como la autoridad laboral deben cumplir con las obligaciones que la Ley impone y que a continuación se mencionan:

La Autoridad Laboral o Política que recibe el Pliego tiene la obligación de hacer llegar al patrón, la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 24 horas siguientes a la de su recibo. Dos actos diversos se encuentran comprendidos dentro de esta disposición, que son: El proveído de recepción del pliego y formación de el expediente correspondiente y la entrega de la copia del escrito de emplazamiento a la huelga al pa -

trón. El primero de estos actos incumbe al titular del Órgano ante el que se presentó el escrito de emplazamiento debidamente requisitado, conforme a lo que ordena la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 452, y el segundo acto corresponde realizarlo al actuario o al funcionario que tenga las suficientes facultades para realizar notificaciones y emplazamientos.

La notificación nos dice el artículo 453, en su párrafo segundo produce el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidad inherentes al cargo. Señalando también la imposibilidad legal para ejecutar sentencia alguna a partir de la notificación, ni practicar embargo aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni de local en que los mismos se encuentren instalados.

Como podemos ver la simple entrega del escrito de emplazamiento a huelga (Emplazamiento), realizada por la persona indicada, despoja al patrón del dominio de la propiedad de los bienes de su empresa, aunque no sea sino durante este período que precede a la huelga estallada, y la huelga misma, por razones precautorias. Este fenómeno puede encontrar su fundamento, legal en el tercer párrafo del artículo 27 Constitucional, que atribuye a la nación el derecho de imponer a la propiedad -

las modalidades que dicte el interés público.

En caso de que una autoridad laboral, distinta de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o una Autoridad Política haya recibido el escrito de emplazamiento a huelga y realizada la notificación al patrón, tiene la obligación de remitir el expediente dentro de las 24 horas siguientes a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje para que el Presidente de la Junta, -- turne el asunto al grupo especial que corresponda.

El artículo 454, nos dice.- "El patrón dentro de las-- 48 horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar - su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Sin embargo, la disposición anterior no señala sanción alguna si el patrón no contesta el Pliego de Peticiones dentro del plazo que se le concede. No hay una obligación en el sentido material, de contestar el pliego. Hay sin embargo, una "carga" que se traduce en una perspectiva de una resolución desfavorable en el futuro, pues se presumirá que la huelga, en caso de estallar, fue imputable a aquél patrón que se ausentó de contestar el pliego. "Ni por lógica ni jurídicamente puede sostenerse que basta por sí sola la declaratoria de existencia de huelga, por 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" (8360/45 Manuel M. Conde 8-V-44)

AUDIENCIA DE CONCILIACION.- La Junta de Conciliación y Arbitraje, actuando colegiadamente, debe señalar fecha para la celebración de una Audiencia de Conciliación, mandar notificar a las partes interesadas de este proveído y apercibir las de que en caso de no comparecer, si es la agrupación obrera, no correrá el término para la iniciación de la huelga, y si es el patrón, se hará uso en su contra de los medios de apremio que se establecen en la Ley para hacerlo comparecer.

La función conciliatoria es, a partir de la reforma -- del año de 1941, obligatoria, toda vez que atribuye a la Junta la facultad de llamar a las partes para procurar un avenimiento y de apercibir las en el sentido de que no correrá el plazo para la iniciación de la huelga, si la que no comparece es la parte obrera: O de que se aplicarán medios de apremio al patrón si éste es quien no ocurre.

Se ha criticado a estas atribuciones de la Junta, alegándose que desvirtúan la naturaleza misma de la huelga, y a la

vez se ha definido esa modalidad de la Conciliación fundándose en que es función del Estado evitar las huelgas y los paros; y que si en nuestro país no se ha llegado a admitir el arbitraje obligatorio, la única oportunidad que tiene el Estado para ejercer esa función es la de promover la composición de los intereses, haciendo ver a las partes lo que aconsejan la justicia y la equidad y la conveniencia social de un arreglo. (7)

En relación con este problema hay que recordar que no es esencial de la Conciliación el ser potestativa u obligatoria y podemos pensar que si el legislador adoptó esta última opción fue posiblemente por las razones que han quedado anotadas.

La intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en esta fase de la huelga, está regulada en los artículos 456 y 457 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con los cuales, después de oír las pretensiones de obreros y patron, el -- Presidente o Auxiliar, oyendo a los otros representantes, emitirá una resolución que no obliga a las partes puesto que tiene carácter de proposición y que puede eventualmente, ser aceptada o rechazada dando fin al conflicto o al procedimiento conciliatorio respectivo.

La Conciliación obligatoria ejercitada por un órgano -

7).- De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo 1954, Tomo II. pág. 832.

del Estado, suscita la idea de una actividad jurisdiccional rudimentaria, sin embargo, la imposibilidad del órgano para emitir una decisión declaratoria, condenatoria o constitutiva, que vincule a los litigantes, desvirtúa esa semblanza, toda vez que éstos gozan de absoluta libertad para negarse a aceptar la fórmula de composición, por más equitativa o conveniente que resulte.

C).- EL PERIODO DE HUELGA ESTALLADA.

(PROCEDIMIENTOS; EMPLAZAMIENTO, JUNTA DE CONCILIACION, TERMINACION DE LA HUELGA, ETC).

Período de la Huelga Estallada.- La huelga según los artículos 440, 443, y 447, consiste, en sí misma, en un mero acto de suspensión del trabajo de carácter temporal que, por todo el tiempo que dure, suspende el contrato de trabajo sin terminarlo ni extinguir los derechos y obligaciones que emanan del mismo. Esta situación puede prolongarse indefinidamente hasta que se susciten cuestiones tales como el convenio que celebren los obreros con el patrón, dándole por terminada, si el patrón se allana en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores; o se pronuncie por la Junta de Conciliación y Arbitraje un laudo que le de fin, -- siempre y cuando los trabajadores decidan someterse a la jurisdicción.

dicción de esa autoridad; o finalmente, cuando un árbitro designado conjuntamente por trabajadores y patrón para tal objeto -- pronuncie un laudo. Puede, así mismo, suscitarse la cuestión -- de la calificación de la huelga, tendiente a darle fin, como -- consecuencia de su ilicitud o la declaración que constate su -- inexistencia.

Resumiendo podemos decir que una vez que ha transcurrido el término de Prehuelga sin solucionarse el conflicto por -- vía de convenio, ocurre, o debe ocurrir, la suspensión de las -- labores que, como decíamos anteriormente, puede prolongarse indefinidamente hasta que se realice alguna de estas hipótesis; -- que obreros y patrón la den por concluida mediante convenio; -- que los obreros desistan de su intento y reanuden voluntariamente el trabajo, o que el patrón se allane a todas las pretensiones de los trabajadores; que la huelga sea declarada ilícita o inexistente; o que se pronuncie una resolución arbitral, sea -- por la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores -- aceptan someter el conflicto a la decisión de esa autoridad, o sea, por el árbitro singular o colegiado que libremente elijan los afectados.

Algunas formas de solución implican una autocomposición -- ción, bilateral de coordinación y concesiones mutuas, o unilateral de sometimientos. La declaración de inexistencia o ilíci --

tud presentan características distintas que a continuación exponemos:

LA DECLARACION DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA.- Opera -- cuando la huelga se ha declarado por la minoría de los trabajadores; si estos no han cumplido con las obligaciones que a su -- cargo se establecen desde el momento de la presentación del --- Pliego de Peticiones; o si no ha tenido por objeto alguno de -- los establecidos por el Artículo 450. No podrá declararse la -- inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas anteriormente. La Nueva Ley a diferencia de la anterior que po -- día declararse de oficio o a instancia la inexistencia, estable -- ce que solamente a petición de parte puede solicitarse dicha -- declaración y tienen esta prerrogativa de conformidad con el -- Art. 460, los trabajadores y los patrones de la empresa o esta -- blecimiento afectado o terceros interesados quienes deberán so -- licitarla dentro del término de 72 horas, siguientes a la sus -- pensión de las labores, si se omite tal solicitud dentro del -- término anterior, la huelga será considerada existente para to -- dos los efectos legales.

El Artículo 461, de la Ley Federal del Trabajo, esta -- blece un juicio de tipo sumario que sustancialmente se inicia -- con una solicitud en la que se expresan las causas y fracciones -- del artículo 459 en que se funde por las que el movimiento debe

ser declarado inexistente, que debe presentarse con copia para emplazar al grupo huelguista; Escrito al que recae un auto de la Junta de Conciliación y Arbitraje mandando correr traslado de la demanda y señalando fecha para una audiencia en la que ésta debe formular su contestación y ambas partes ofrecer y presentar sus pruebas; la celebración de audiencia en que después de oír a las partes reproducir y contestar la solicitud de declaración de inexistencia, y de que las mismas ofrezcan y presenten sus pruebas, la Junta debe admitir y ordenar la recepción de aquellas que procedan, desechando las que no tengan relación con la litis (inexistencia-existencia de la huelga) y cuando la solicitud se hubiese presentado por terceros, los que además tiendan a comprobar su interés; y finalmente, una vez desahogadas las pruebas admitidas, debe emitir su resolución dentro de las veinticuatro horas siguientes, declarando la inexistencia de la huelga, la improcedencia de la acción ejercitada; y en los primeros casos proceder en términos de las cuatro fracciones del artículo 463 de la Ley, es decir; fijar a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo un plazo de veinticuatro horas para que vuelvan a él; apercibirlos de que en caso de no acatar la resolución terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada; declarar que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que ésta en libertad para contratar nuevos trabajadores, y dictar las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

DECLARACION DE ILICITUD DE LA HUELGA.- De acuerdo con el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga es ilícita; Cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades del patrón; y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno; a su vez el artículo 465 faculta a las Juntas resolver si una huelga es ilícita. La Nueva Ley no expresa quienes pueden solicitar la declaración de ilicitud, pero interpretando el artículo 17 de la Ley que nos dice: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que derivan de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social -- que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad". Y el 464 que nos remite al -- 461 (procedimiento de declaración de inexistencia) en los casos de procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga,-- y el 460 que es complemento del anterior artículo, y que establece en su parte conducente "Los trabajadores y los patronos de la empresa o establecimiento afectado, o terceros, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje "...Considero que son estos sujetos, que señala el artículo antes mencionado, los que pueden solicitar la declaración de ilicitud.

Para la declaración de ilicitud de la huelga, la Ley - establece la misma tramitación sumaria que para la de inexisten cia de la huelga.

El tramite de calificación de la huelga a instancia de parte se le ha considerado en ocasiones como un "incidente" y - en otras como un "proceso".

Ante la situación creada por los huelguistas, el pa -- trón, los trabajadores, inconformes con la suspensión o los ter ceros afectados pueden instar a la Junta de Conciliación y Arbi traje para que reconozcan la falta de fundamentación y de forma lidades o el quebrantamiento de normas de seguridad colectiva - on el movimiento huelguístico, para que, en consecuencia, lo de clare inexistente o ilícito, pretendiendo con ello se niegue al movimiento la protección de la Ley, con todas las consecuencias de carácter material; Apercibimientos para la reanudación del - trabajo, ruptura de los contratos de trabajo colectivos e indi - viduales, etc.

No creemos que esta secuela pueda considerarsele un -- "incidente". Etimológicamente, esta palabra expresa "lo que so breviene, lo que interrumpe", de ahí que en derecho se les uti lice para significar todo aquello que sobreviene o irrumpa e - el curso ordinario del proceso, en el caso de que cambien algu -

nas de las condiciones en que se había venido desarrollando o-- cuando los justiciables o el tribunal se han apartado de las - normas adjetivas aplicables. Por lo demás, el incidente, en sí mismo, es ajeno a la cuestión principal en tanto que solo interfiere en el desarrollo del proceso pero no afecta los términos- de la resolución que epiloga la controversia principal.

La instancia de calificación de la huelga no intorfiere en proceso alguno, puesto que la huelga se ha desarrollado - como una mera manifestación de autodefensa y, por otra parte,-- la pretensión de inexistencia o ilicitud no aspira a regulari-- zar el proceso o procedimiento alguno, sino que ambiciona un -- procedimiento de fondo que obligue a los huelguistas a cumplir- sus contratos o permita la ruptura de esos vínculos sin respon- sabilidad para el patrón.

Partiendo de tales ideas llegamos a la conclusión que- en este trámite de calificación se entraña un proceso, que se - somete a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que ejercen una función típicamente jurisdiccional, resol - viendo sobre una controversia acerca de la inexistencia o ilici- tud de la huelga después de que las partes han agotado su dere- cho de hacerse oír mediante afirmaciones, peticiones, aportacio- nes de pruebas, etc.

ARBITRAJE PARA LA TERMINACION DE LA HUELGA.- Dos son -- las posibilidades que se plantean en la Ley; El arbitraje de -- una persona, comisión o tribunal que elijan de común acuerdo -- las partes, hipótesis en la que la persona o entidad que deba -- decidir, realiza una función jurisdiccional accidental, conforme a las cuestiones que le someten expresamente las partes; y -- el que como función normal les esta atribuido a las Juntas de -- Conciliación y Arbitraje, cuando los trabajadores deciden soli- citar a la misma declare la huelga imputable al patrón.

Aunque desde el punto de vista instrumental ambas posi- bilidades caen dentro de la figura del proceso, el primero debe desarrollarse conforme a las estipulaciones contenidas en el -- compromiso correspondiente, y reducirse a las cuestiones que le fueron sometidas, en tanto que el que con plenitud de autoridad ejerzan las Juntas se regula por las disposiciones del proceso- laboral común, y puede extenderse a todas las pretensiones del- grupo huelguista y las defensas que el patrón hizo valer.

5.- REQUISITOS LEGALES DE LA HUELGA.

Para el ejercicio del derecho de huelga la Ley estable- ce dos clases de requisitos que son: de fondo, y de forma.

A).- DE FONDO (OBJETO DE LA HUELGA Y MAYORIA OBRERA)

Primeramente hemos de analizar los requisitos de fondo que son:

A).- El Objeto de la Huelga; y

B).- La mayoría de los trabajadores Huelguistas, así-- se desprende de los artículos 450 y 451 fracciones I y II de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

A).- EL OBJETO DE LA HUELGA.- (Primer Requisito de -- Fondo) de conformidad con nuestra Constitución y la Nueva Ley-Federal del Trabajo, el Objeto de la Huelga es lograr el equilibrio de los factores de la producción y éste se consigue mediante el cumplimiento de lo que dispone el artículo 450, que señala: "La huelga deberá tener por objeto:

I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos facto - res de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del- contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar- el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en - el Capítulo Tercero del Título Séptimo.

III.- Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo Cuarto del Título Séptimo.

IV.- Exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato-Ley en las empresas o establecimientos en que hubiere sido violado;

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

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

EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION.- El -- equilibrio entre los factores de la producción a que hace mención el artículo 123 de la Constitución, así como el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, ha sido interpretado y definido por la Doctrina Jurisprudencial en ejecutoria de fecha 20 de septiembre de 1935, Unión Sindical de Peluqueros: "Dada la naturaleza del Derecho del Trabajo es evidente que no solo contractualmente pueden fijarse condiciones más favorables para -- los trabajadores, sino que también existe la obligación por parte de los patronos de aceptar el mejoramiento reclamado por los

obreros, hasta donde las condiciones de las industrias lo permitan, lo que quiere decir que los trabajadores si tienen derecho a que se mejoren en su provecho las condiciones de prestación del servicio y que cuando la situación de una industria o de una empresa lo permita, la demanda de los trabajadores debetenerse por justificada y que, si el patrón se niegue a otorgar ese mejoramiento, las autoridades del trabajo, al serle sometido para su resolución el conflicto, no solo pueden, sino deben; analizando la situación de la empresa o industria, fijar las condiciones de prestación del servicio. Tan es así, que la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional previene que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los derechos del trabajo con los del capital, equilibrio que no es otra cosa que la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, hasta donde el estado económico de las negociaciones lo permita, y derechos de los trabajadores que consisten, precisamente, en que a todo estado económico bonancible debe corresponder, igualmente, un mejoramiento en las condiciones de trabajo". (8)

El desequilibrio económico es un reflejo y consecuencia de múltiples y variados fenómenos que se presentan dentro de la sociedad. El maestro Trueba Urbina piensa: "Que el desequilibrio económico se origina no solo cuando hay un desajuste

8).- Trueba Urbina Alberto.- Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo, México 1965, pág. 468.

interno en una empresa, sino cuando por virtud de fenómenos también económicos que se producen en el seno de la colectividad, - repercuten correctamente en la misma, originándose un desequilibrio entre los factores de la producción". (9)

También el maestro Mario de la Cueva coincide con la - opinión anterior y cita una resolución de la Junta Federal de-- Conciliación y Arbitraje con la que no esta de acuerdo y nos - dice: "La tesis de la Junta fué sustentada en ocasión de huelgas provocadas por el alza de precios en los artículos de consumo y se inició en el laudo del 21 de julio de 1937, huelga -- contra la Compañía de Electricidad Mérida, S.A., "Es indudable que la parte huelguista no señala que con posterioridad a la fecha de la celebración del referido Contrato Colectivo haya ocurrido algún fenómeno económico notorio que haya hecho cambiar - las posiciones financieras de la empresa, mejorandolas, o bien-- que circunstancias de hecho derivadas de la propia Compañía, hubieran determinado una depresión de la situación económica de - los trabajadores. Ninguno de estos extremos se esboza siquiera en el Pliego de Peticiones y en tal virtud lógica y jurídicamen te tiene que concluirse que no se planteó el movimiento de huel ga basado en un desequilibrio económico entre la empresa y sus- trabajadores, pues si es cierto que como consecuencia de la dis minución del poder adquisitivo de la moneda y el aumento del -- costo de la vida consiguiente, de los trabajadores se encuen---

9).- Ibidem.

tran desequilibrados económicamente, es también indudable que - el problema de desequilibrio a que se refiere y menciona el -- artículo 260, fracción I de la Ley (Ley de 1931), es el desequilibrio que se produce, no entre un grupo de trabajadores al servicio de la empresa y el costo general de la vida que deriva de infinidad de factores, sino entre la empresa y sus trabajadores, que no puede presentarse sino en las condiciones de un aumento de potencialidad económica en favor de la Compañía o en - la depresión derivada por causa de ésta para sus trabajadores..

.... No podemos admitir el punto de vista de la Junta-Federal la fracción XVIII del artículo 123 habla de desequili - brio entre los factores de la producción y de la armonía en los derechos del Capital y del Trabajo. La limitación que introdu- ce la Junta Federal carece de fundamento y desvirtúa la esencia del derecho del trabajo: Es un derecho vital, cuya base son -- las necesidades reales y actuales del trabajador y cualesquiera sean los fenómenos que determinan el aumento en las necesidades de los obreros, debe darles satisfacción el derecho del traba - jo. Si el costo de la vida aumenta, al extremo de hacer imposi - ble la existencia con determinados salarios, el derecho del tra - bajo tiene que buscar la solución, pero no puede mostrarse indi - ferente. Naturalmente que el aumento de salarios se concederá - en los marcos que hemos señalado y que son las posibilidades de

las empresas". (10)

En relación con el despido de los dirigentes de los -- sindicatos, la Jurisprudencia ha variado su criterio, sosteniendo nuestro Máximo Tribunal en el año de 1936 la siguiente te -- sis: "...de que el despido en masa de la directiva del sindica to, implicaba no sólo un interés individual, sino colectivo, -- consistente en el de la masa de trabajadores para permanecer -- unida, dando margen a que los trabajadores pudieran plantear -- el conflicto de huelga, ya que ese proceder patronal atenta contra el derecho de asociación profesional, originando el consi - guiente desequilibrio". (11)

La Corte modificó su criterio en la ejecutoria de 8 de agosto de 1947, "La Consolidada, S.A., " al establecer que el despido de un funcionario sindical o de la masa de los miembros de la directiva de un sindicato, no constituye un motivo legal- de huelga, ya que no se afecta el equilibrio entre los diversos factores de la producción". (12)

Es evidente que si existe un desequilibrio entre los - factores de la producción, cuando es despedido en masa la directiva de un sindicato o a un directivo de la misma ya que la ---

10).- De la Cueva Mario.- Ob. Cit. págs. 810 y 811.

11).- Ejecutoria 10 de septiembre de 1936, Sindicato de Trabajo de la Línea de Circunvalación, citada por Trueba Urbina,- Ob. Cit. pág. 489.

12).- Ejecutoria citada por Trueba Urbina.- Ob. Cit. pág. 489.

fracción XVIII del artículo 123 es una garantía de la fracción-XVI, pues permite imponer, mediante la huelga, el respeto al -- derecho de asociación profesional.

El maestro Mario de la Cueva considera que: "... las fracciones segunda y tercera del artículo 260 de la Ley (Ley - de 1931) no agotan el espíritu de la fracción XVIII que así lo estimó el legislador al incluir el precepto Constitucional en - el citado artículo 260 de la Ley"... (13) Y en la exposición- de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo, refiriéndose a- las fracciones segunda, tercera y cuarta del artículo 450, nos- dice: "...En la reglamentación de este precepto, el proyecto- sigue el sistema de la Ley Federal del Trabajo y apoyándose en- la interpretación doctrinales y jurisprudenciales, reproduce el mandamiento Constitucional, pero señala en forma ejemplificati- va, pero no limitativa, determinadas hipótesis en las que se en- cuentran rotos el equilibrio entre los factores de la produc -- ción y la armonía entre los derechos del trabajo y los del capi- tal. (14)

Podemos concluir diciendo, que el desequilibrio entre- los diversos factores de la producción y los conflictos que co-

13).- De la Cueva Mario.- Ob. Cit. pág. 814.

14).- Exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo, Revista Mexicana del Trabajo. Diciembre 1968, pág. 43. Al- berto Trueba Urbina. Nueva Ley Federal del Trabajo, (Ex- posición de Motivos).9a. Edición, México, 1971, pág.607.

mo consecuencia de este se presenten entre los intereses del -- trabajo y los del capital, no sólo sobrevienen cuando las utilidades de la producción beneficieren en forma mayoritaria e injusta a los empresarios, sino que también pueden presentarse como reflejo de fenómenos sociales cuya repercusión restrinja o dañe la economía de los trabajadores y por ende su nivel de vida.

Cualquiera que sea la causa del desequilibrio, este debe eliminarse, y al efecto, es obligación de las empresas y patrones, proporcionar a sus trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo más favorables dentro de sus justas posibilidades, para lograrlo, y una vez conseguido el equilibrio de - que venimos hablando, preservarlo, aumentando y mejorando las - prestaciones de los trabajadores, en la medida en que aumentan los beneficios del capital.

CELEBRACION Y REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO.- Por -- una parte, el artículo 450, fracción II, de la Ley Federal del Trabajo, señala como objeto de la huelga la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y por otra parte, el artículo 387 de la misma Ley, dice: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, -- cuando lo solicite, un Contrato Colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato podrán los trabajadores ejercitar el Derecho de Huelga consignado en el artículo 450".

Durante la vigencia de la Ley anterior, el emplazamiento a huelga a una empresa con el fin de la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo, contestaban mañosamente a los trabajadores que estaba conforme, aunque después no aceptaban el proyecto de contratación para alegar que la huelga era inexistente. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el 13 de marzo de 1935 sostuvo la tesis que en lo conducente dice: "...es cierto igualmente, que la Compañía Harinera del Golfo, S.A., declaró no negarse a firmar un Contrato Colectivo de Trabajo, pero de lo expuesto por ella se desprende que no hay tal aceptación por cuanto debe estimarse ésta, la aceptación o negación sobre una base positiva que en ese caso el proyecto del Contrato Colectivo de Trabajo ofrecido por la Unión actora en su Pliego de Peticiones y en esa virtud, debe estimarse que se ha acreditado como objeto del movimiento de huelga declarada por la Unión Sindical de Trabajadores de la Compañía Harinera del Golfo, S.A., el de pedir la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo". (15)

Respecto a la revisión del Contrato Colectivo la misma fracción segunda del artículo 450 de la Ley vigente establece en lo conducente:"Y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo Cuarto del Título Séptimo".

15).- Trueba Urbina Alberto.- Ob. Cit. pág. 490.

El Capítulo Cuarto del Título Séptimo señala en los ar
tículos relativos a la revisión del Contrato Colectivo de Traba
jo lo siguiente:

ARTICULO 397.- El Contrato Colectivo por tiempo deter-
minado o indeterminado, o por obra determinada, será revisible,
total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el ar-
tículo 399.

ARTICULO 398.- En la revisión del Contrato Colectivo -
se observarán las normas siguientes:

I.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajado -
res o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicii
tar su revisión;

II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajado -
res la revisión se hará siempre que los solicitantes represen -
ten el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miem -
bros de los sindicatos, por lo menos; y

III.- Si se celebró por varios patronos, la revisión -
se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno -
por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el
contrato, por lo menos.

ARTICULO 399.- La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

I.- Del vencimiento del Contrato Colectivo por tiempo-determinado, si éste no es mayor de dos años;

II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por -- tiempo determinado tiene una duración mayor; y

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

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

ARTICULO 400.- Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el Contrato Colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

La Corte ha sostenido en relación con la revisión del Contrato Colectivo, interpretando los artículos de la antigua Ley, la siguiente tesis: "La fracción citada (III del art. --

260) establece que la huelga deberá tener por objeto exigir - la revisión en su caso, del Contrato Colectivo, al terminar el período de su vigencia en los términos y casos que la Ley establece, debiendo entenderse, dado que la huelga es un medio concedido por la Constitución a los trabajadores para resolver los conflictos que surjan con sus patrones, que la repetida frac -- ción autoriza a los trabajadores para ir a la huelga a efecto - de conseguir no sólo la conformidad del patrono con que se revi se el contrato, sino la revisión misma, esto es, la modifica -- ción de las cláusulas sobre las cuales no se hubiera llegado a un arreglo pues de aceptarse que la finalidad de la huelga se - satisface con la declaración patronal de estar conforme con que se revise el contrato se haría negatoria, impidiéndose alcanzar un resultado práctico. Establecido que los trabajadores pueden ir a la huelga para exigir la revisión del contrato y lograr -- por ese camino la substitución de las cláusulas es indudable -- que dicha revisión no se realiza cuando no existe un acuerdo -- sobre el monto de los salarios, ya que la fracción I del artícu lo 47 de la Ley Federal del Trabajo previene que en el Contrato Colectivo se fijará el monto de los salarios, por lo que faltan do esta cláusula, no existo el Contrato Colectivo de Trabajo ni puede decirse que haya obtenido la revisión del que se hubiere- pactado". (16)

16).- Revista Mexicana del Trabajo.- Tomo IV, pág. 288.

De lo anterior se desprende que no basta con que el patrón esté dispuesto a revisarlo, sino que en realidad lo haga y llegue a firmarlo.

El objeto que se persigue de la fracción segunda del artículo 450 del ordenamiento en vigor es de carácter económico, ya que tienen por objeto establecer nuevas y mejores condiciones de trabajo.

CELEBRACION Y REVISION DEL CONTRATO-LEY.- La fracción tercera del precepto es estudio, nos dice: "Obtener de los patrones la celebración del Contrato-Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo Cuarto del título Séptimo."

Dentro del mismo capítulo en el artículo 471, nos dice: "Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del -- Contrato-Ley, se observarán las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes:

I.- El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los trabajadores colectivamente, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los trabajadores de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 452, -

fracción II;

II.- En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser -- treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación -- ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;

III.- Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad -- exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de 24 horas; y

IV.- Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 24 horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de 24 horas.

La definición del Contrato-Ley, nos la dá el artículo-404 que a la letra dice:

ARTICULO 404.- Contrato-Ley es el convenio celebrado - entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en - una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio - en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas -- económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en to- do el territorio nacional.

EXIGENCIA DE CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE -- TRABAJO O DEL CONTRATO-LEY EN LAS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS - EN QUE HUBIERE SIDO VIOLADO.- Los Contratos Colectivos de Traba- jo y los Contratos-Ley, son los instrumentos mediante los cua - les se pretende regular las relaciones obrero-patronales y man- tener el equilibrio entre los factores de la producción, así co- mo también conseguir la armonía entre los derechos del trabajo- y del capital. Por esto cuando estos contratos no se cumplen,- o se violan algunas de sus cláusulas, atentando por lo mismo -- contra el equilibrio que mediante ellos se pretende establecer- entre los factores de la producción, la Ley reconoce el derecho de los trabajadores para exigir el cumplimiento forzoso de los- mismos, y lo consigna en la fracción IV del Artículo 450 del --

Ordenamiento Laboral Vigente.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ha sentado el criterio que a continuación transcribimos en relación con el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo: "...exigir el cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo es objeto legal de una huelga, siempre que la violación del contrato que se trate de hacer cesar, afecte el interés colectivo de los trabajadores". (17)

EXIGENCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES SOBRE PARTICIPACION DE UTILIDADES.- Este nuevo objeto de la huelga esta consignado en la fracción V del mismo artículo 450. El maestro Alberto Trueba Urbina nos dice al comentar el artículo de referencia: "El nuevo objeto de la huelga se justifica por si mismo por las burlas que han venido sufriendo los trabajadores con motivo del escamoteo de sus utilidades por parte de las empresas; de modo que los sindicatos o los trabajadores coligados podrán obtener el cumplimiento de las disposiciones respectivas mediante el ejercicio del derecho de huelga". (18)

HUELGA POR SOLIDARIDAD.- El último de los objetivos -- que la Ley señala para la huelga es el apoyo de otra huelga. --

17).- Trueba Urbina Alberto.- Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo, México, 1965, pág. 490.

18).- Trueba Urbina Alberto.- Nueva Ley Federal del Trabajo. -- (Comentario), 9a. Edición, México, 1971, pág. 178.

Este objetivo de la huelga persigue como finalidad la de armar a la clase trabajadora de fuerza suficientemente poderosa, para presionar no solo al empresario contra quién se promueve sino - incluso en contra de una rama de la industria si es necesario, - a fin de obtener un arreglo rápido y justo.

B).- MAYORIA DE TRABAJADORES.- (Segundo Requisito de Fondo). La existencia de una mayoría huelguista es el segundo requisito fondo señalado por la Ley, que en su artículo 451, -- fracción II, nos dice: "Que la suspensión se realice por la ma yoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La-- determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, só- lo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en - el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la sus- pensión de los trabajadores".

El ejercicio del derecho de huelga, está consagrado pa- ra el uso exclusivo de las mayorías de trabajadores dentro de - las empresas en razón, esencialmente, de los principios democrá- ticos que rigen la vida de nuestro derecho positivo vigente.

En la Nuova Ley Federal del Trabajo, se reglamenta ya- sobre el recuento de los trabajadores y se excluye de él a los-

de confianza por su identificación con el patrón. (19) El artículo 462, nos dice al respecto: "Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

II.- 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 presentación del escrito de emplazamiento de huelga;

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

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

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

19).- Trueba Urbina Alborio y Trueba Barrera Jorge.- La Nueva - Ley Federal del Trabajo. Comentada, México, 1971, pág. -- 185.

El momento en que se debe dar la "Mayoría de Trabajadores" es en el momento y a partir de que estalle la huelga, es decir una vez que se suspendan las labores.

B).- DE FORMA (ARTICULO 452, L.F.T.).

Frente a los requisitos de fondo que hacen lícita y -- existente la huelga, se encuentran los requisitos de forma, que consisten en el cumplimiento de ciertas formalidades legales -- previstas por el artículo 452, y que deben satisfacerse con anterioridad a la suspensión de labores.

6.- CALIFICACION DE LA HUELGA; EXISTENCIA, LICITUD, -- INEXISTENCIA E ILICITUD.

La huelga declarada o estallada, puede tener varias ca lificaciones, según que haya cumplido o no los requisitos de -- fondo y de forma que la Ley establece, y son:

- a).- Existente;
- b).- Licitud ;
- c).- Inexistente;
- d).- Ilícitud.

HUELGA EXISTENTE.- Todo acto Jurídico para que sea con

siderado existente requiere del cumplimiento de determinados requisitos, así pues la suspensión de labores para que sea considerada y protegida como acto jurídico, debe de cumplir con los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 444. De esta manera podemos observar, que el concepto de huelga existente se ha aplicado o se aplica a toda aquella suspensión de labores que ha cumplido con todos y cada uno de los requisitos de fondo y de forma que la Ley impone.

Este concepto como ya apuntábamos es más amplio que el de Huelga lícita, ya que como veremos más adelante, los requisitos de fondo son dos:

A).- El Objeto;

B).- La mayoría de trabajadores, mientras que la Huelga Lícita sólo comprende como requisito de fondo el del objeto de la huelga.

Para que la huelga sea considerada como existente requiere además de los requisitos de fondo, los requisitos de forma.

HUELGA LICITA.- La Huelga como acto Jurídico para ser protegida por el Derecho requiere del cumplimiento de determinados requisitos. En efecto, para que la huelga sea considerada-

lícita es necesario cumplir con el requisito de fondo que señala el primer párrafo de la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Carta Fundamental que dice: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo y del capital".

La doctrina y la jurisprudencia han desprendido del párrafo anterior el concepto de HUELGA LICITA: "Por tal se entiende la suspensión de labores que persigue como finalidad la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción mediante la armonía de los derechos e intereses del capital y del trabajo". (20)

El concepto de huelga lícita es esencialmente Constitucional y está definida en función del objeto del movimiento.

Como señala el Maestro Mario de la Cueva (21), la huelga es un derecho instrumental y su finalidad, para merecerla protección jurídica, es concreta y por mandato Constitucional es la búsqueda del equilibrio económico o jurídico entre los factores de la producción.

20).- De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II México, 1954, pág. 790.

21).- De la Cueva Mario.- Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II México, 1954, pág. 790.

El término opuesto del concepto de huelga lícita no es el de huelga ilícita, ya que esta se deriva de condiciones especiales. El término antitético del concepto de huelga lícita -- es el de huelga inexistente; por que la suspensión de labores -- cuando falta el fin previsto en la Constitución es una huelga -- inexistente. Sin embargo, es de advertirse que la huelga lícita no es el único concepto contrario al de huelga inexistente, ya que este último es más amplio, así vemos que inclusive cuando -- falta el requisito de mayoría obrera, también se habla de la -- inexistencia de la huelga.

HUELGA INEXISTENTE.- La inexistencia del estado legal de la huelga significa ausencia de los requisitos que la Ley -- exige como necesarios para su reconocimiento oficial y conse -- cuentemente, para que surta efectos legales. (22)

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 459 nos dice al respecto: "La huelga es legalmente inexistente si:

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

II.- No ha tenido por objeto alguno de los estableci --

22).- Trueba Urbina Alberto.- Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo, México, 1965. pág. 521.

dos en el artículo 450 (objeto de la huelga); y

III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452) requisitos de forma).

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

De la disposición anterior se desprenden, enumerativamente, las tres situaciones por las cuales la huelga es considerada inexistente; Cuando el movimiento no satisface el Objeto de la Huelga (artículo 450, fracción I); cuando el movimiento huelguístico no se ha declarado por la mayoría de los trabajadores (artículo 451 fracción II); Cuando no se cumpla con los requisitos formales del artículo 452 en sus tres fracciones.

Los efectos jurídicos al ser declarada inexistente una huelga los determina el artículo 463 de la Ley Federal del Trabajo en vigor diciendo: "Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I.- Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo:

II.- Los apercibirá de que por el solo hecho de no aca

tar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo-
causa justificada;

III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en res -
ponsabilidad y que esta en libertad para contratar nuevos traba
jadores; y

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

ILICITA.- La parte segunda de la fracción XVIII del --
artículo 123 de la Constitución, (en su inciso A), determina
las causas que producen que una huelga sea considerada como ilí
cita, reproduciendolas el artículo 445 de la Ley Federal del --
Trabajo.

Los dos casos de huelga ilícita que señala la constitu
ción son los siguientes:

A).- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan ac
tos violentos contra las personas o las propiedades; y

B).- En los casos de guerra cuando los servicios y es
tablecimientos afectados por el movimiento pertenezcan al Go --
bierno.

El concepto que se analiza comprende elementos que no contradicen el concepto mismo de la huelga, pero que por constituir en sí mismos un delito impiden que el orden jurídico proteja el movimiento, el cual en condiciones normales estaría protegido y tutelado por el derecho.

El primer caso que se menciona, es un acto que va en contra de la seguridad e integridad de las personas y de la propiedad, cosa que aunque siendo ajena con la suspensión de las labores, puede complicarse con la misma.

La declaración de ilícitud de la huelga implica que -- los actos violentos hayan sido ejercitados por una mayoría, --- pués si dichos actos son cometidos por uno o algunos trabajadores en marcada minoría no dan origen a la declaración de ilícitud.

La idea anterior tuvo su antecedente en el Diario de los Debates del Constituyente de 1917, donde 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 de - clarar la huelga ilícita... por lo que no podrá impedirse que - la huelga logre su objetivo mezclando cinco o diez agitadores,-

porque la acción de estos no se considerará la acción de la mayoría. (23)

En el segundo de los casos, la huelga sería un acto -- contrario a la seguridad de la Nación, ya que en caso de un conflicto bélico entorpecería las medidas de defensa.

La realización de cualquiera de las hipótesis consignadas en la segunda parte de la fracción XVIII del artículo 123-- Constitucional, no estan protegidas por la Ley Federal del Trabajo, por constituir en si mismos un delito.

Las consecuencias de la declaración de ilicitud de una huelga las señala el artículo 465 de la Ley de 1970, y dice: - "Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo-- de los huelguistas".

Como ya se expresó, lo antitético del concepto de huelga lícita no es el de huelga ilícita, ya que muy bien puede --- acontecer que una huelga busque el equilibrio entre los factores de la producción (lícita) y posteriormente la mayoría de los trabajadores realicen actos violentos contra la persona o - bienes del patrón (ilícita). (24)

23).- Palavicini, Felix.- Historia de la Constitución de 1917, pág. 342.

24).- Breña Garduño Francisco y Baltazar Cavazos Flores.- Nueva Ley Federal del Trabajo, Comentada y Concordada, México, 1970, Tomo I, pág. 316.

CAPITULO CUARTO.-

EL DERECHO LABORAL Y LA TEORIA INTEGRAL DE DERECHO DEL TRABAJO.

- 1.- Exposición y Resumen del Contenido de la Teoría Integral de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social;
- 2.- El Derecho del Trabajo y el Derecho Social;
- 3.- El Derecho Laboral;
- 4.- El Juicio Ordinario.
- 5.- El Procedimiento de Huelga.
- 6.- Reforma Procesal de 1980 en los Objetivos y Procedimientos de Huelga.

EL DERECHO LABORAL Y LA TEORIA INTEGRAL DE DERECHO DEL TRABAJO.

1.- EXPOSICION Y RESUMEN DEL CONTENIDO DE LA TEORIA INTEGRAL DEL- DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA PREVISION SOCIAL.

La Teoría Integral de Derecho del Trabajo señala las ca racterísticas propias de nuestra Legislación Mexicana sobre materia del trabajo; persigue no sólo la dignificación del trabajador sino también la reivindicación de sus derechos y su eficaz protec ción. Nos muestra al Derecho Social del Trabajo como la norma -- que beneficia a las clases obrera y campesina y a quienes la forman individualmente. Los elementos de la Teoría Integral son -- dos: EL DERECHO SOCIAL PROTECCIONISTA Y EL DERECHO SOCIAL REIVIN DICADOR.

A continuación me permito transcribir el resumen que el mismo autor. Dr. Alberto Trueba Urbina, hace de la Teoría Inte-- gral de Derecho del Trabajo:

"La Teoría Integral divulga el contenido del artículo - 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica el Derecho del Trabajo con el Derecho Social, siendo el primero parte de éste. En consecuencia, nuestro Derecho del Trabajo no es derecho - público ni derecho privado.

Nuestro Derecho del Trabajo, a partir del 1o. de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; no por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional - que comprende; a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burócratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc. A todo-aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados "subordinados o dependientes" y a los autónomos. Los contratos de - prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc., del Código de Comercio son contratos de trabajo. La - Nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales -- de las que no se ocupaba la Ley anterior.

El Derecho Mexicano del Trabajo contiene normas no sólo proteccionistas de los trabajadores, sino reivindicatorias que -- tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista.

Tanto en las relaciones laborales como en el campo del-proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar - a los trabajadores frente a sus explotadores, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Ju-

dicial Federal, están obligadas a suplir las quejas deficientes - de los trabajadores. (Artículo 107, fracción II, de la Constitución) También el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera.

Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del artículo 123 de la Constitución social que consagra para la - clase obrera el derecho a la revolución proletaria podrán cambiar se las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre.

La Teoría Integral es, en suma, no solo la explicación de las relaciones sociales del Artículo 123 precepto revolucionario y de sus leyes reglamentarias productos de la democracia capitalista sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las - normas fundamentales del trabajo, y de la previsión social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país.

2.- EL DERECHO DEL TRABAJO Y EL DERECHO SOCIAL.

De la antigua clasificación doctrinaria que dividió a - la ciencia del Derecho en dos grandes ramas: la del derecho pú-

blico y la del derecho privado, surgió un conjunto de disciplinas jurídicas que, por su esencia y contenido, no pudieron ser comprendidos en la anterior clasificación.

Los principios, los postulados, los fines, los alcances por ejemplo del derecho agrario, no podían ser explicados por el derecho público, ni por el derecho privado; era una nueva rama -- del derecho la que iba a comprender no sólo esa disciplina, sino todas aquellas proteccionistas de los débiles y oprimidos, de los despojados; todas aquellas que pretendían poner corto final a la explotación del desemparado, reivindicándole su dignidad y los derechos que en justicia le corresponden como miembro de la sociedad, ámbito en el que interviene como factor primordial, el principio de solidaridad que la rige y la conforma, nace así el DERECHO SOCIAL.

El campesino, el trabajador, los proletarios forzaron, con su sangre derramada en un sinnúmero de revoluciones y luchas armadas y dejando atrás un caudal infinito de vejaciones y sufrimientos padecidos, a que se crearan normas jurídicas de protección y justicia social, que pronto los poderosos y detentadores del poder, calificaron de audaces y como una absurda exageración de las atribuciones y facultades del Estado, al que se le formularon numerosos ataques so-pretexto de abusar del Poder Público.

El maestro Alberto Trueba Urbina (1), nos dice al -- respecto que: "El Derecho del Trabajo, parte integrantes del de-- recho social positivo, se identifica y conjuga con éste en el Ar-- tículo 123 de nuestra Constitución de 1917, la primera Ley funda-- mental del mundo que creó un régimen de garantías individuales y-- de garantías sociales con autonomía unas de otras, por lo que se-- convirtió de hecho y de derecho, en el heraldo de las Constitucio-- nes contemporáneas; es así como el derecho del trabajo se elevó-- a norma social de la más alta jerarquía en estatuto constitucio-- nal protector y reivindicador de los trabajadores y la clase obre-- ra y en punto de partida, para hacer extensiva la seguridad so--- cial a todos los hombres; porque nuestra Constitución originó una nueva idea del derecho y del Estado, estableciendo las bases fun-- damentales no sólo del Estado político, sino del Estado de dere-- cho social, en un sólo cuerpo de leyes que integran, conjuntamen-- te, la Constitución Política y la Constitución Social, con nuevos estatutos que comprenden las necesidades y aspiraciones de los -- grupos humanos de trabajadores y campesinos y de los económicamen-- te débiles, en correlación de fuerzas políticas y sociales que -- tienen expresión en las normas fundamentales".

Es decir, encontramos en nuestra Constitución, recogido-- dos derechos individuales y derechos sociales, comprendiendo en -

(1) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, México, Editorial Porrúa, S:A., 1970, Ia. Parte, Capítulo VI, Pág. 131.

estos, a todos aquéllos grupos sociales cuya condición es de desventaja y desigualdad, dada su debilidad económica, cultural y socio-política. Así emanó normas, ya no de igualdad, ni producto de liberalismo económico, sino normas de un derecho especial, de un derecho de excepción que protege, entre otros, a los trabajadores y suple con sus beneficios, las fallas y deficiencias que a los mismos les impone la realidad social imperante.

Al reivindicar al proletariado en los derechos que en justicia le corresponden, se anula el "paternalismo patronal", - pretendidamente sano y justo. Y es que los trabajadores, los campesinos, y todos los demás, hasta ahora, desheredados sociales, - han obligado al Estado, a enfrentarse a los patronos y terratenientes, nivelando la balanza, a pesar de que el Estado fatalmente comprometido, ha sido inducido por las "fuerzas reales" como - las llamaba Lasalle, para acallar las crecientes necesidades y requerimientos del débil, aparentando estar a su lado, pero sirviendo más y más al capital.

Son las crisis políticas y económicas, las que han motivado la aparición del Derecho Social, designación que pudiera parecer inapropiada, suponiendo que todo derecho, nace y deviene de la sociedad; sin embargo, esta denominación es correcta, toda vez que ampliamente explica y nos da una idea de su contenido y fines, razón por la que ha prevalecido por encima de las críticas y ata-

ques de los que ha sido objeto.

Los trabajadores han llegado a tener conciencia de su situación, más aún cuando viven en la injusticia, pues no se puede ser políticamente libre, cuando se carece de toda libertad económica; también se han percatado de que su explotación, no obedece a derecho alguno, sino a la riqueza superior de otro más afortunado.

Ahora, ante la presión actual, ante esta crisis de nuestra civilización, producida por la querrela entre desposeídos y poseedores, entre explotados y explotadores, entre el que sufre la injusticia y el que se beneficia de ella, no queda otra salida que proteger a los trabajadores y campesinos, reivindicándoles además todos aquellos beneficios que en estricto rigor tienen derecho en razón de su esfuerzo, que es el motor y sostén de la sociedad.

La pobreza y el desamparo en que viven las grandes masas y la lentitud con que el sistema traslada la mano de obra hacia la esfera propiamente productiva y eleva el nivel de vida de los trabajadores, así como las limitaciones de todo orden que afectan a los rectores más conscientes de la pequeña burguesía, constituyen a extender el descontento y la inconformidad y afirman en amplios sectores de la población, demandas de renovación social. Pero el explicable interés de las clases dominantes en preservar sus privilegios y el temor de que las legítimas aspira-

ciones de cambio puedan derivar en una situación revolucionaria, orillan a la burguesía y aún a la pequeña burguesía asociada a ella, a moverse en un callejón sin salida en el que, de acuerdo con las circunstancias, el carácter y la intensidad de las luchas populares, los defensores del status, oscilan entre la violencia y el reformismo; es decir, o reprimen por la fuerza todo intento de cambio u ofrecen, como alternativa a la lucha revolucionaria; un reformismo superficial que no pocas veces acepta la propia matriz imperialista y aún trata de imponer como el único camino "democrático" del desarrollo.

Sin embargo, no debemos resignarnos a la subordinación como algo inevitable; el que la dependencia sea inevitable bajo el imperialismo, no quiere decir que no podamos librarnos de éste, como al que la burguesía sea incapaz de asegurar mayor bienestar social, no significa que debemos renunciar a él en vez de prescindir de aquella. La verdad es que, los cambios progresistas ocasionalmente sugeridos por la burguesía o por la pequeña burguesía ligada a ella, sólo pueden llevarse adelante mediante la acción de las masas las que, por otra parte, constituyen la única fuerza motriz del aparato social. Pero es esencial comprender las limitaciones insuperables de los intentos meramente reformistas y, sobre todo, comprender que, bajo el capitalismo del subdesarrollo, el deber de las masas trabajadoras, no consiste solamente en enfrentarse con decisión al capitalismo, sino en modificar, a tra--

vez de un proceso organizado y revolucionario, la estructura de clases y la relación de fuerzas internas y externas que expresan y en que a la vez descansa el sistema en la última fase de su desarrollo. Mientras ello no se logre, la dependencia del oprimido del humilde, del asalariado, podrá cambiar de forma una y otra -- vez, pero seguirá siendo dependencia y seguirá impidiendo un desarrollo que realmente responda a los intereses del pueblo.

3.- EL DERECHO LABORAL, DERECHO DE CLASES.

En torno al problema obrero, encontramos los más diversos puntos de vista y tesis sostenidas por toda clase de corrientes doctrinales y tratadistas: sin embargo pensamos que, el ángulo que se vislumbra a través de la Teoría Integral del Derecho -- del Trabajo, cumple fielmente con el desideratus de nuestra materia ya que, el Derecho del trabajo no sólo es substancial y esencialmente proteccionista, sino así mismo reivindicador de los derechos de todo aquél que presta un servicio. Es decir, se desecha ya la postura equilibrista que por tanto tiempo animó al Derecho Laboral, toda vez que no es un derecho que regule situaciones e intereses igualitarios, sino que por el contrario, es propósito fundamental de esta rama del derecho, compensar y otorgar al trabajador, los derechos y beneficios que, merece a sus esfuerzos, -- le son debidos.

De la lectura de nuestro Artículo 123 Constitucional, -

se desprende claramente que el Derecho del Trabajo, es un derecho clasista, un Derecho de Lucha del proletariado y, en general, de todo aquél que es explotado en la prestación de un servicio; sus normas son los medios de que se vale el trabajador para restablecer el imperio de su dignidad, así pugna por la defensa de sus intereses y la reivindicación de lo que le pertenece y le ha sido negado por la sociedad capitalista actual.

Es derecho exclusivo del trabajador y por consiguiente se integra por normas de carácter tutelar y reivindicador, excluyendo de su alcance a todo aquél que, en una u otra forma detente el poder económico que engendra la posesión del capital y los medios de producción llámese propietario o cualquier otro sinónimo de explotador.

El maestro Trueba Urbina, nos dice (2), "Cuando el Artículo 123 enfrenta los factores de la producción, Trabajo y Capital, reconoce la división de la sociedad mexicana en dos clases: los trabajadores y los propietarios de los bienes de la producción, o sea, explotados y explotadores. Las normas jurídicas fundamentales sólo favorecen al factor trabajo, es decir, a todos los que integran la clase trabajadora: son disposiciones proteccionistas y reivindicadoras de carácter social en favor de los trabajadores, porque los "Derechos" del Capital son de naturaleza

(2) Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, México, Edit. Porrúa, S.A., 1970, Ia. parte, Capítulo VI, Pág. 131.

za patrimonial. El Artículo 123 es pues, en primer término, compensar las desigualdades entre las dos clases sociales, protegiendo al trabajo, mejorando las condiciones económicas de los trabajadores y reivindicando a éstos cuando se alcance la socialización del capital. Por ello, la única clase auténticamente revolucionaria, es la que integran los proletarios, Marx fué el primero en despertar su conciencia de clase".

El Derecho, producto social, vincula las relaciones humanas pugando por el bien común y tutelando como desideratum, -- los derechos que previene la norma básica fundamental, su cuerpo de leyes.

El Derecho del Trabajo nació originado por la creciente situación de subordinación por la que siempre han atravesado las clases trabajadoras, las que, merced a su inconformidad y opresión, presionaron a tal punto, que paulatinamente, fueron arrancando al sistema legal establecido, una serie de conquistas que poco a poco han atemperado la penosa condición que injustamente soportaba.

Es el Derecho de Trabajo, aquél que rige las relaciones de los trabajadores con las clases patronales, por lo que no queda duda alguna, es consecuentemente un Derecho de Clase, el de la clase trabajadora; derecho que, aún por su juventud, se halla en-

sus inicios, siendo escasas las realizaciones que, desde su origen han asistido al núcleo proletario, laborante y vivificador -- quien, a caso por su esfuerzo, es el único merecedor de los beneficios económicos que se derivan de toda actividad económica, --- aclarando que no comprendemos en nuestras deducciones, sólo aquellos servidores manuales que materialmente contribuyen con su teson, a la buena marcha de los negocios, sino también al cuerpo de profesionistas y todo prestador de servicios que oncaminan, con su aportación intelectual o natural a la humanidad por los cauces del progreso, aunque desgraciadamente queda apuntado como triste-paradoja que, quienes menos gozan de los rendimientos y resultados conseguidos, son ellos.

"Para Marx (3), la propiedad privada constituye" del lado del capitalista, el derecho de apropiarse del trabajo ajeno y pagado, o de su producto, y del lado del trabajador, la imposibilidad de apropiarse del propio producto", es decir, para Marx (4), la propiedad privada en el capitalismo, constituye no sólo un poder sobre las cosas, sino también sobre las personas", una - relación entre personas por medio de las cosas" y por ello "unpoder social" (Manifiesto Comunistas)".

En el capitalismo individualista existió verdaderamente lo que se llamó "Período Social de la Sociedad" (Quadragésimo ---

(3) Marx Karl F. Engels, Manifiesto del Partido Comunista, Moscú, Ediciones en Lenguas Extranjeras, Capítulo II.

(4) IDEM.

Anno).

En detrimento de los derechos personales y sociales del trabajador; en cuanto a los derechos personales, por la duración de la jornada de trabajo, que era sumamente exagerada y el nivel de los salarios estaba muy por debajo al rendimiento; en cuanto a los derechos sociales por efecto de la posición de prepotencia de la propiedad del capital en el proceso económico y social y en el de distribución del ingreso "El Marxismo nos dice que toda producción es la apropiación de los objetos de la naturaleza por los individuos mediante una forma social determinada y en el marco de ella. Si no existe ninguna forma de propiedad, tampoco hay sociedad. La forma de propiedad, depende directamente del modo de producción; si cambia este último, cambia también de modo inevitable tarde o temprano, la forma de propiedad".

Los antiguos ensayos tendientes a reformar la organización y el derecho de propiedad, ya sea que partan de consideraciones de oportunidad o de justicia social, pueden caracterizarse como un esfuerzo para realizar, en el mayor grado posible, la igualdad en la repartición de la riqueza. Cada individuo debe poseer cierto mínimo y nadie puede exceder de cierto máximo.

El cimiento más seguro de nuestra civilización, es haber resistido siempre los asaltos de quienes querían iniciar nue-

vamente la repartición. Esta idea de distribuir, ha gozado de -- gran popularidad en todo tiempo, aún en los países industriales y plenamente desarrollados.

El ingenuo fanatismo igualitario de quienes preconizan la repartición, ha sido sustituido por otro ideal social. Se trata ahora, no de dividir la propiedad, sino de socializarla. El socialismo no tiene otro fin que hacer desaparecer la propiedad privada de los medios de producción, para transformarla en propiedad de la sociedad.

La existencia de las clases antagonistas, de la opresión clasista y de la explotación del trabajo ajeno, no constituyen en modo alguno, una característica ineludible de la sociedad humana. Desde el momento de la aparición de las clases, comienza también la lucha entre ellas.

Una de las condiciones del surgimiento de la producción capitalista, fué la existencia de una masa de hombres desposeídos personalmente libre, pero privados de medios de producción y de existencia y obligados por ello a vender su fuerza de trabajo; -- otra condición, fué la acumulación, en manos de unas cuantas personas, de los recursos monetarios indispensables para fundar grandes exmpresas y centros de producción. Estas condiciones nacieron de la descomposición del feudalismo, de la incorporación cada

vez mayor, de la economía feudal al comercio, de la ruina de unos y el enriquecimiento de otros.

Antes del advenimiento del capitalismo, eran mercancías sólo los productos del trabajo creados para la venta o el cambio. Bajo ese sistema, se convierte en mercancía no sólo el producto del trabajo, sino también la propia fuerza de trabajo. Privado de medios de producción, el obrero vende como mercancía para subsistir, lo único que posee: su fuerza de trabajo.

Al contratar al obrero, el capitalista compra su capacidad de trabajar y le paga por ello determinada suma de dinero. El salario es el precio por el cual, el capitalista compra su fuerza de trabajo.

Es sabido que el valor de toda mercancía, se mide por el trabajo que la sociedad necesita invertir para producirla. Como la fuerza obrera está materializada en el trabajo vivo, su valor se determina por el tiempo de trabajo necesario para la producción de los medios de vida que necesita el obrero y su familia.

Al comprar la fuerza de trabajo, el capitalismo recibe una mercancía no común. La utilización de la fuerza de trabajo en el proceso de producción, conduce a la creación de un nuevo valor. Además, el capitalista obliga al obrero a trabajar tanto,

que el nuevo valor, producido por ese trabajo, rebasa considerablemente el valor de lo pagado por él. El trabajo no remunerado por el capitalista, y la aprobación por éste de sus frutos, forman la base de la explotación del proletariado y son la fuente de todas las riquezas de esta sociedad.

Los intereses obreros capitalistas, son irreconciliables. Los primeros luchan por mejorar las condiciones de trabajo; los segundos tienen como objetivo principal, la obtención del máximo beneficio.

El proletariado no es sólo una clase que sufre y es explotada, es sobre todo, una clase que lucha, posee fuerza y aptitudes para oponerse a la principal clase opresora, de nuestra época, la burguesía, y si no se le reivindica en sus derechos, deberá liquidar para siempre su dominación.

Precisamente, al proletariado le ha cabido en suerte, - culminar la lucha secular de todos los explotados y oprimidos, -- uniendo en su derredor, a todo el pueblo trabajador, recuperando para siempre, su dignidad humana y erradicando la opresión del débil por el fuerte.

El proletariado es la clase del presente y del futuro; - crece la unión con el desarrollo histórico; junto con los cam

pesinos, la clase obrera forma la base de la unión de todas las - fuerzas empeñadas en realizar un cambio radical de toda la vida - social y económica.

Al cumplir su misión histórica de transformación revolu- cionaria de la sociedad y de creación del nuevo régimen político- social la clase obrera se hace intérprete, no sólo de sus intere- ses de clase, sino también de los de todos los trabajadores.

La lucha del proletariado contra el capitalismo es eco- nómica, política e ideológica.

Se llama económica a la lucha de los obreros por el me- joramiento de sus condiciones de vida y de trabajo; por el aumen- to del salario, la reducción de la jornada laboral, etc. El méto- do más extendido de lucha económica, es la formulación de reivin- dicaciones a los patronos y huelgas y luchas para apoyar esas de- mandas.

La económica, es la forma de lucha más comprensible pa- ra las amplias capas de obreros por eso, el movimiento obrero em- pieza por ella. Al sostener la lucha económica, en algunos perío- dos el proletariado arranca a la burguesía importantes concesio- nes, logra la reducción de la jornada de trabajo, la mejoría de - las condiciones de trabajo, etc. Sin embargo, esa lucha no afec-

ta a los fundamentos reales del poder, la lucha económica no reivindica a los obreros de la explotación que padecen, de ahí, la necesidad de consolidar un frente común, la conciencia de clase - que hará efectivas las conquistas políticas e ideológicas plasmadas incomparables en nuestro Artículo 123 Constitucional que constituye a no dudarlo, un paradigma para cualquier legislación, --- siendo además nuestra Constitución, la primera que vació en su artículo, la defensa a los derechos de los trabajadores, y, en forma genérica, elevó al rango de Primera Norma al Derecho Social.

La norma superior de la lucha de clase del proletariado, es la lucha sociopolítica; la base, la esencia de esta lucha, reside en la batalla por el poder estatal; su objetivo consiste en derrocar la dominación del capital y en instaurar en el poder a la clase trabajadora.

En la lucha política, la clase obrera emplea diferentes métodos, desde las manifestaciones a las huelgas con reivindicaciones políticas a veces y con diferentes alcances y por la lucha armada cuando le son vulnerados sus derechos.

Asimismo, la alianza de la clase trabajadora (integrada por todos los que prestan un servicio) y los campesinos, reviste gran importancia es la realización de profundas y radicales transformaciones democráticas que aseguren el progreso social, estableciendo un verdadero régimen de derecho, en el cual se emancipe definitivamente a todos los trabajadores de la explotación vigente.

4.- EL JUICIO ORDINARIO.

El Legislador actuó con extraordinaria decisión, al diseñar el Juicio Ordinario, que es el eje de los conflictos individuales y el que más afecta socialmente. La huelga, siempre espectacular, tiene en alguna medida un impacto menor. Por lo menos interesa a grupos mucho más reducidos. En cambio las demandas por despido, materia esencial de los juicios ordinarios, son las que alimentan de manera abrumadora los tribunales.

Es evidente que al establecer las reglas de estos juicios se tomaron en consideración dos de los principios fundamentales enunciados en el art. 625: el dispositivo, a virtud del cual el juicio se debe de iniciar exclusivamente a instancia de parte y el de concentración. Este se expresa, casi dramáticamente, en la acumulación, en una sola audiencia, de las tres etapas: Conciliación, demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas.

Los artículos que encierran las reglas del juicio ordinario corresponden a los números del 870 al 891, inclusive. Integran un capítulo importantísimo que por sí solo bastaría para redactar una obra voluminosa. Por lo mismo hay que analizarlo sin dejarse llevar ni por el sentimiento sectorial ni por el prejuicio estrictamente técnico.

Transcurrida la etapa conciliatoria o sí, obviamente -- sin resultado positivo, simplemente no se desahoga por falta -- de comparecencia de alguna o de ambas partes el presidente de -- la Junta Especial, después de insistir en la posibilidad del -- arreglo conciliatorio, de no lograrlo, concederá la palabra a -- la parte actora para que haga la exposición de su demanda. Es- to podrá consistir en la ratificación del escrito inicial o --- bien, en su modificación, con la obligada precisión de los pun- tos petitorios. En términos de alguna de las versiones que el Diccionario de la Real Academia (Ed. 1970) expone, modificar significa "transformar o cambiar una cosa mudando alguno de -- sus accidentes" lo que evidentemente atribuye al demandante -- una enorme amplitud de acción. Así el actor podrá con entera - libertad ratificar simplemente su demanda o plantear unas pre - tensiones nuevas, ejerciendo acciones diferentes de las conteni- das en su escrito inicial, ampliando las prestaciones ya exigí- das, presentando nuevos hechos o dando versiones diferentes de- los previamente invocados. En ese momento podrá también acla - rar lo que estime pertinente, bien a instancia de la Junta, --- bien por propia decisión.

Al concedérsele el uso de la palabra el demandado de - berá referirse a todos los puntos de la demanda, tanto de la -- que tenía conocimiento previo como de la que en ese momento se- lo formula. A diferencia de lo que ahora se dispone (Art. ---

7530IV), no podrá pedir aplazamiento de la audiencia para obtener la necesaria información sobre nuevos hechos. Por ello deberá contar de antemano, en previsión de esos cambios, con el expediente que contenga los antecedentes del trabajador. Por supuesto que en ese sentido será importante la presencia del empleado de confianza de la demanda que le pueda dar los datos necesarios y además proporcionarle, en ese mismo momento, los elementos de prueba.

Es obvio que el abogado patronal tendrá que hacer acopio de serenidad y ser un conocedor y experto litigante para que sobre la marcha pueda construir una defensa adecuada. La práctica que ahora se sigue de encargar de esas audiencias a los jóvenes pasantes a quienes se entrega la contestación ya redactada y que solo tienen que ratificar parece que quedará en desuso. No se podrá correr el riesgo de que ante una modificación sustancial de la demanda hecha con toda intención por el abogado del actor, le falten al inmaduro defensor los elementos que solo da la experiencia y conteste de mala manera perdiendo prácticamente el juicio en ese momento.

En esta posibilidad parece que pudiera afectarse la garantía de debido proceso legal que consigna el art. 14 constitucional, ya que faltando el previo emplazamiento se obliga a contestar una demanda distinta, sin haber corrido los diez días

que como mínimo deben de transcurrir entre la notificación de la demanda y la audiencia inicial. En realidad constituye una regla esencial del procedimiento el conocer de antemano y con tiempo suficiente las reclamaciones; estoy seguro que, desde esa perspectiva, las nuevas reglas pueden ser impugnadas de anticonstitucionales. Pero además, y con referencia específica al procedimiento laboral, faltaría el requisito de la previa conciliación respecto de las nuevas peticiones.

El problema se puede agravar, sin embargo, en dos alternativas perfectamente posibles que se producirán cuando no habiendo comparecido el demandado, en ese momento se amplíe la reclamación y se le tenga por contestada la demanda en sentido afirmativo. Esto significa que sin el previo emplazamiento respecto de la ampliación, bastará que el actor reclame en ese momento, en ausencia de su contrario, todo lo que se le ocurra, para que se tenga por cierto y justificado lo así exigido. Aquí la garantía del debido proceso legal sufre con mucho mayor rigor.

La otra alternativa que todo hace suponer no advirtió el legislador, derivará de que sea el actor -generalmente el trabajador- quien no comparezca. La ley es clara Art. 879, en el sentido de que se le tendrá por reproducida su demanda inicial. Pero ¿qué ocurre si en esa hipótesis el demandado, apro-

vechando la ausencia del actor, le formula una contrademanda?-- En ese caso, operando ipso jure la inversión de la condición -- procesal (el actor o quejoso, se convierte en demandado y éste en demandante), se tendrá que aplicar la misma regla antes invocada teniendo por contestada la reconvencción o contrademanda en sentido afirmativo.

Pero no hay motivos para suponer que las Juntas puedan actuar de otra manera. Sólo hace referencia la ley al caso en que al actor, estando presente, se le contrademande. En esa hipótesis podrá pedir la suspensión de la audiencia y el señalamiento de una nueva fecha dentro de los cinco días siguientes.-- Pero en el caso de ausencia del actor no podrá la Junta suspender la audiencia de oficio, y por lo tanto el actor estará a -- las resultas de una situación procesal verdaderamente desventajosa.

Recordemos que el principio dispositivo previsto en el Art. 685 significa que no se podrá iniciar el juicio laboral si no a instancia de parte. Esto quiere decir que salvo que se -- actúe en representación del interesado, nadie podrá comprometer a otro a intentar acciones en contra de la voluntad, en materia de trabajo.

Sin duda ningún artículo de la Ley ordena lo contrario

por lo que puede afirmarse que en estricto apego a la letra las nuevas normas respetan el principio dispositivo. Lo que no parece tan claro es si también se observa religiosamente el mismo principio en cuanto a su espíritu, que es el de exigir a los actores un constante impulso procesal que les haga llegar al momento del cierre de la instrucción dejando el expediente listo para que se dicte el laudo.

En rigor ese espíritu parece contradicho por lo ordenado en el segundo párrafo del Art. 685 y por las reglas del juicio ordinario, tanto en la etapa de demanda y excepciones como en la de ofrecimiento y admisión de pruebas.

En efecto: el trabajador tocará a la puerta del Tribunal mediante una demanda que puede ser oscura, contradictoria o incompleta. Respecto de lo primero la Junta estará facultada para llamarle la atención y pedirle que la aclare, tanto al dar entrada a la reclamación como al iniciarse la etapa de demanda y excepciones. Con relación a lo segundo ya vimos que la propia Junta, sin consultar con el interesado, podrá agregar prestaciones no exigidas pero que deriven de las acciones intentadas, y que además estará facultada para proponer otras acciones, si de los hechos narrados se desprende su procedencia. En ello la Junta sustituye la voluntad del trabajador y supliendo su queja, como se afirma en la Exposición de Motivos, se con --

vierte en actor si por actor se entiende la persona que ejerce una acción.

Con respecto a las pruebas la Junta queda facultada -- por el art. 784 para eximir al trabajador de la carga respectiva, si por otros medios está en posibilidad de llegar al conocimiento de los hechos. Para tal efecto "podrá requerir al patrón para que exhiba los documentos que, de acuerdo con las leyes, tiene la obligación legal de conservar en la empresa". Esto significa que también aquí se rompe el principio dispositivo, claro está que en un segundo nivel, en cuanto que deja de ser necesario para el trabajador ocuparse de probar sus afirmaciones. La Junta habrá de cuidar de hacerlo en su lugar.

Ya hemos dicho antes que nos parece admisible este nuevo espíritu tutelar de las reglas procesales, aún cuando no coincidamos con los autores de la ley en los caminos propuestos para expresar esa tendencia. Pero de lo que no hay duda es de la discrepancia entre el principio de que los juicios deben iniciarse a instancia de parte y las reglas que facultan a las Juntas de plantear, por sí mismas, las acciones y aún --no obstante ser esto menos importante-- a ofrecer pruebas relevando al trabajador de ese compromiso.

El principio de concentración cuyo objetivo evidente --

es que los juicios tengan una duración menor, al parecer se con firma en las reglas del juicio ordinario que incluyen en una so la audiencia las etapas que antes se desarrollaban en tres. Lo que ocurre es que, en nuestro concepto, resulta insuficiente, -- sin olvidar, por otra parte, las posibles excepciones que la -- propia Ley marca.

Desde mi punto de vista al legislador le faltó audacia en el diseño del juicio ordinario. Si se trataba de concentrar realmente el procedimiento, debió proponer un juicio práctica-- mente ininterrumpido, con audiencias continuas a las que las - partes tendrían que aportar las pruebas para su desahogo. Pien-- sen ustedes en un juicio con duración máxima de una semana, en-- el que la celeridad en la tramitación generaría una mayor con - ciencia sobre la realidad de los hechos en los juzgadores y en-- la que se ahorrarían importantísimas cantidades en salarios caí-- dos. El Nuevo Estatuto de los trabajadores de España, ha decla-- rado que serán a cargo del Estado los salarios caídos posterio-- res, a los dos meses iniciales de duración de los juicios labo-- rales. Si nosotros tuviéramos el valor de establecer una medi-- da análoga, sin duda alguna encontraríamos fórmulas adecuadas - para efectuar un juicio realmente concentrado.

Es obvio que una medida así requeriría ciertas condi - ciones audaces particularmente respecto del desahogo de pruebas;

Yo pienso que habría que prohibir el desahogo de pruebas por -- exhorto: ya se cuidarían los patronos de presentar a los testigos. El patrón quedaría obligado -ya lo está prácticamente- a exhibir sin excepción los documentos necesarios o, en última -- instancia, certificaciones adecuadas de aquellos documentos de imposible presentación. Y las confesionales, testimoniales y periciales tendrían que desahogarse sobre la marcha reservando el Tribunal la posibilidad de ampliar los términos en caso de requerirse peritos terceros. Pienso, inclusive, en la transformación de la prueba pericial que se tendría que desahogar con el perito del oferente de la prueba al que se sujetaría a un interrogatorio amplísimo por las partes y de manera obligatoria por el propio Tribunal el cual, en última instancia, podría acudir a un perito propio que ilustrara su criterio en caso de dudas sobre el resultado del dictamen previamente presentado.

Las inspecciones ofrecidas normalmente por el actor serían innecesarias. Ya la ley, con toda razón, le exige al patrón la comprobación de las condiciones de trabajo.

Con el modelo propuesto en la ley se plantea, en cambio, un procedimiento concentrado en su primera parte pero que se abre en abanico al iniciarse el desahogo de las pruebas. --- Por otra parte, en beneficio del trabajador se aceptan diferencias. Subsiste la posibilidad de las inspecciones, así sea -

discutible, y se permite descargar a las partes de la obligación de presentar a los testigos. La prueba pericial, en fin, de margen, en su diseño, a múltiples dilaciones.

5.- EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

El Derecho de Huelga aparece consagrado en la fracción XVII del hoy Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional que, sin restricción alguna señala que "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros". La vigente fracción precisa el concepto al mencionar que "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". Se trata pues de un derecho que sólo queda condicionado a la realización de ese propósito específico. A su vez el proemio del propio artículo 123 vincula al Congreso de la Unión a la obligación de expedir leyes sobre el trabajo, sin contravenir las bases mencionadas en el propio artículo.

El legislador ordinario -y no se entienda este adjetivo con ánimo peyorativo- recibe, pues, un mandato para desarrollar los derechos fundamentales previstos en el art. 123. De acuerdo a la interpretación indiscutible del precepto, esta reglamentación podrá, inclusive, mejorarlos, pero nunca disponer en contra de ellos.

No hay duda de que en el orden individual, y ahora también en el procesal, la ley ha sido más generosa que el precepto en que se apoya. No obstante que en el art. 123, no se establecen las vacaciones, ni la prima correspondiente, ni el aguinaldo, ni los derechos de antigüedad, nadie ha discutido la --- legitimidad de la conducta del legislador al establecerlos.

Tratándose de Derecho Colectivo el problema, en cambio, se complica bastante. No hay que olvidar su condición política esencial y, en la misma medida, la de que su libre ejercicio -- puede afectar a la paz pública. En ese sentido el Estado, que estima tiene a su cargo mantenerla y que, al mismo tiempo, por un claro proceso económico, se ha convertido en un empresario -- importantísimo, contempla a los derechos colectivos de manera -- bien diferente, y lo que en 1931, cuando se dictó la primera -- Ley Federal del Trabajo le resultaba ajeno y, por lo tanto, un -- poco de acuerdo al dicho campirano: "Hagáse la voluntad de --- Dios en los bueyes de mi compadre" hoy, cuando está convertido en un ganadero tan importante, le resulta propio y por lo tanto le es muy difícil observar la misma conducta.

Del Derecho Colectivo al Estado le son incómodos el -- ejercicio de la denominada libertad sindical y el ejercicio del derecho de huelga. Hoy queremos referirnos sólo al segundo.

La huelga existe como fenómeno social antes de su re--

glamentación. El Derecho sólo reconoció lo que desde antes era evidente, en primer tiempo suprimiendo su tipificación penal -- y en segundo lugar regulando su ejercicio.

En la reglamentación de la huelga el legislador mexicano, desde 1931, reconoció su papel secundario en un conflicto-típico de clases. No obstante, con el ánimo de darle forma jurídica estableció un procedimiento cuyas etapas claramente demuestran su diferente grado de intervención.

En la etapa de pre-huelga, que se inicia con el emplazamiento, el Estado ejerce una mera función de comunicante y de conciliador. Cita a las partes y trata de averirlas sin poder calificar ni la procedencia formal del emplazamiento, ni su justificación o injustificación.

En la segunda etapa, una vez estallado el movimiento y sólo a petición de parte interesada, el Estado a través de los tribunales de trabajo, se limitará a calificar si el emplazamiento satisfizo los requisitos de forma y de fondo. Si el patrón lo pide llamaría además a un recuento de los trabajadores para conocer su decisión respecto de la huelga misma. El resultado de esta etapa procesal será la calificación de existencia o inexistencia, que no prejuzga sobre lo justificado del movimiento sino sólo sobre el cumplimiento de los requisitos legales.

Declarada la existencia de la huelga, o no habiendo sido ésta impugnada por parte interesada en el término de setenta y dos horas, la Junta sólo podrá estudiar la justificación del nacimiento y determinar si es o no imputable al patrón si el -- sindicato o la coalición promovente así lo requieren. Nunca podrá hacerlo por sí mismo ni a petición patronal.

A partir de la reforma el panorama cambia sustancialmente. Ahora se incluye una nueva disposición, contenida en el art. 923 que atribuye al Presidente de la Junta la facultad de no dar "trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del art. 920 o sea presentado por un sindicato que no sea el titular del Contrato Colectivo de Trabajo, o administrador del Contrato Ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un Contrato Colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente....."

Se trata pues de tres hipótesis de desechamiento. La primera atribuye al Presidente de la Junta una facultad peligrosísima a virtud de la cual, lo que antes era un motivo de ---- inexistencia calificable a posteriori, se convierte en motivo de rechazo a priori. Es, hasta cierto punto, la consagración del arbitraje, previo y obligatorio, típica bandera patronal -- (aún cuando en el caso no atiende a las causas sino a las formas).

La segunda hipótesis cierra completamente los caminos a la huelga planteada por una coalición. En consecuencia arrastra a las causas de huelga que los trabajadores podrían invocar sin necesidad de actuar a través del Sindicato, v.gr.; la huelga por solidaridad que siendo ajena a la administración del Contrato Colectivo, no requiere de la participación del sindicato titular.

La tercera, en mi concepto totalmente razonable, evita un estallido de huelga que no puede tener -y se sabe de antemano- objeto posible. Si existe ya depositado el Contrato Colectivo de Trabajo, ningún sentido tiene que se tramite una huelga para obtener su firma. Esto debe de resolverse por la vía de los conflictos intersindicales.

Es evidente que la disposición citada, el art. 923 ha venido a modificar radicalmente el derecho de huelga. Independientemente de que se pueda impugnar por la vía de amparo el rechazo a trámite del Presidente, lo real es que se ha inventado y puesto en ejecución un mecanismo que hace nugatoria la garantía constitucional.

La Conclusión parece obvia. Los caminos legales del Derecho Colectivo pueden ser obstáculos serios. Entre nosotros hace años se inventó la requisa cuya constitucionalidad es más-

que discutible, al menos en su concreta aplicación a los casos de huelga. Ahora se plantean formalismos que en manos interesadas podrán cerrar las vías legales.

El problema es grave. Creemos que podrá ocurrir de nuevo lo que ya se ha producido en los campos universitarios -- con el rechazo formal a sus sindicatos. La huelga puede volver a su forma natural de defensa social. Y esto no parece lo mejor para la paz pública que tan desesperadamente necesitamos.

Los artículos 924 y 926.- El primero menciona cuáles son los efectos del emplazamiento respecto de los bienes del patrón. El segundo, en su parte final dispone que la audiencia de conciliación que debe de celebrarse en el período de prehuelga, sólo podrá diferirse, a petición de los trabajadores, por una sola vez.

En la misma línea de conducta el Legislador dictó el art. 926, que señala la necesidad de celebrar una Audiencia de Conciliación en el período de prehuelga. En su parte final, como ya lo indicamos, establece que esta audiencia sólo podrá diferirse por una sola vez. Con ello seguramente se intentó superar la vieja maniobra de las prórrogas sucesivas de la fecha de establecimiento de la huelga.

Yo creo que no era esa la intención del Legislador. --

Pero también creo que habría constituido una injerencia intolerable del Estado en la vida de los sindicatos y de las empresas el intervenir también en esto. No hay que olvidar que en la etapa deprehuelga la Ley atribuía al Estado una limitada función del conciliador. Curiosamente un precepto mal redactado, pero que ciertamente no autorizará a las Juntas de Conciliación y Arbitraje a desconocer las prórrogas sucesivas, ha dejado a salvo un derecho que el Estado no tenía por qué vulnerar.

Si mi interpretación es errónea y lo que realmente se buscaba era ahorrarse audiencia de conciliación en las huelgas y no impedir las prórrogas, me declararé culpable de ligereza.

REFORMA PROCESAL DE 1980 EN LOS OBJETIVOS Y PROCEDIMIENTOS DE HUELGA.

En el contenido de este capítulo, se ha investigado acerca de los objetivos y procedimientos de huelga, que el maestro Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, expresan en la Nueva Ley Federal del Trabajo, en la cual se inicia un cambio social, que con toda seguridad aplicarán rigurosamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Dentro de los Procedimientos y objetivos de la huelga, nos encontramos que deberá tener por objeto, los siguiente:

Que la huelga deberá tener por objeto, conseguir entre los diversos factores de la producción, armonizar los derechos del trabajo con los del capital.

Obtener del patrón o patronos la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo.

Obtener de los patronos la celebración del Contrato-Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título -- Séptimo.

Para exigir del cumplimiento del Contrato Colectivo de Trabajo o del Contrato-Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.

Por lo que al exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades, se deba apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en los párrafos anteriores.

Se debe exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

Por lo que se establece, como un nuevo objeto de huelga, exigiendo el cumplimiento de las disposiciones legales, sobre la participación de utilidades, lo que se justifica por sí mismo, y por las burlas que han venido sufriendo los trabajadores, con motivo del escamoteo de sus utilidades por parte de las empresas; los sindicatos o los trabajadores coligados podrán obtener el cumplimiento de las disposiciones respectivas, mediante el ejercicio del derecho de huelga. Por lo tanto la violación de la fracción IX del apartado A, del Artículo 123 Constitucional, como el incumplimiento de los artículos 117 a 130, así como 575 a 590 que reglamentan el precepto constitucional son causas justificadas de huelga,. Por lo que la reforma de 1974, agregó una nueva causal de huelga, la VII, que por sí misma se justifica en relación con las reformas publicadas en el Diario Oficial de 1974, el 31 de diciembre; pero por un error del legislador, la fracción VII que comentamos, no precede a la actual fracción VI, para el efecto de que se llevaran a cabo huelgas de solidaridad cuando se trate de revisión anual de los contratos colectivos o contrato-Ley; de manera que quedó excluida la huelga por solidaridad en los casos de aumento de salarios anuales a que nos han referido.

También que para susponder los trabajos se requiere de lo siguiente:

Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los

que señalé en párrafos anteriores.

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

En el escrito de emplazamiento ahora procedimiento de huelga, se deberán satisfacer los requisitos siguientes:

1.- Se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma.

2.- Tendrá que presentarse por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; por -

lo que ahora se avisará telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

3.- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez cuando se trate de servicios públicos. El término se contará desde el día y hora en que el patrón quede notificado.

Ahora se expresa que el Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del Artículo 920, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento -- dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo.

Por lo que la notificación producirá el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidad inherentes al cargo.

El patrón deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro del término -- de cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación.

Por lo que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los re

quisitos que expresa el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo, o sea que deberá ser presentado por un sindicato que no sea el titular del Contrato Colectivo de Trabajo, o el administrador del Contrato Ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un Contrato Colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. Porque el Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, para ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

Altra llinja.

Por lo que el maestro Alberto Trueba Urbina, nos dice: "El espíritu del Artículo 923, es el de evitar daños irreparables a las fuentes de trabajo, perjudicando con ello a los propios trabajadores por luchas políticas intersindicales de detenciones de Contratos Colectivos o Contratos-Ley, a través del procedimiento de huelga. Lo correcto es que estos conflictos se tramiten por medio del procedimiento ordinario de la Ley, para no causar perjuicios irreparables a los trabajadores y a sus fuentes de trabajo.

Trabajo. Igual que se cuestiona en perjuicio de los trabajadores.

También que a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de

la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo que antes de que estalle la huelga se trate de asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones devengadas, hasta por el importe de dos años de salarios del mismo, créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

También, se deberá asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores, y demás créditos fiscales.

Ya que siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV del artículo 924 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

Se expresa, que esta disposición impedirá que los "Fraudes legales" que se cometían en perjuicio de los trabajadores a través de la confalación entre patronos y líderes deshonestos, ya que mediante el simple emplazamiento de huelga, el cual se prorrogaba constantemente, se evitaba el cobro de créditos de carácter social, lo que era injusto.

Por su parte, el Maestro Baltazar Cavazos, nos dice -- que el Legislador, se ha olvidado de los créditos alimenticios-- que siempre serán preferentes, que se subsanó el problema en -- parte se planteaba en el párrafo tercero del Artículo 453 anterior, pero que sin embargo quedaban sin protección a dueños de fincas ocupadas por empresas que pueden autoemplazarse a huelga. Y como un ejemplo nos expone: "que en una ejecutoria del Juzgado Primero de Distrito en el Distrito Federal, en materia Civil, en donde se proviene que un propietario de una finca sí puede -- obtener un desahucio, ya que no le perjudica al trabajador que le devuelvan su propiedad, pues ésta no le responde de los adeudos que tenga su patrón puesto que no es de él. El patrón no puede disponer de sus bienes que servirían de garantía a los -- trabajadores. Pero que cuando se está rentando un local ajeno-- lógicamente éste no garantizará nada a los trabajadores. (Am-- paro 829/79. Armando Lazcano Montoya).

Ahora bien, para los efectos de este Título, se entiende de por servicios públicos: los de comunicaciones y transportes, los de gas, los de luz y energía eléctrica, los de limpia y los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los de sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este-- último caso de afecte alguna rama completa del servicio.

Así mismo, la Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una Audiencia de Conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Ahora que no obstante, el espíritu de esta disposición es el de que no se puede diferir más de una vez el estallido de la huelga, sin embargo se considera, que la forma en que está redactada no impedirá que las partes prorroguen cuantas veces -quieran el estallido de la huelga, en virtud de que este precepto lo único que prohíbe es que se difiera la audiencia de Conciliación más de una vez; pero de ninguna manera impide que se prorrogue fuera de la Audiencia el estallamiento de la huelga. Por consiguiente, esta disposición es irrelevante e inocua.

Se ajustarán a las normas siguientes la Audiencia de Conciliación y Arbitraje como son:

1.- Si el patrón opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta resolverá previamente esta situación y, en caso de declararla infundada, se continuará con la audiencia en la que se observarán las normas consignadas por el procedimiento conciliatorio ante la -

la Junta de Conciliación y Arbitraje en lo que sean aplicables.

2.- Si los trabajadores no concurren a la audiencia de Conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores.

3.- También, el presidente de la Junta podrá emplear - los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a - la audiencia de Conciliación. Y los efectos del aviso a que se refiere el artículo 920 Fracción II de la Ley Federal del Trabajo, no se suspenderán por la audiencia de Conciliación ni por - la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Así vemos que en los procedimientos a que se refiere - este capítulo, son las siguientes:

1.- Para el funcionamiento del Pleno y de las Juntas-- Especiales se observará lo dispuesto en el Artículo 620, pero - el Presidente intervendrá personalmente en las resoluciones siguientes:

- a).- Falta de personalidad;
- b).- Incompetencia;
- c).- Los casos de los artículos 469, 932 y 935.
- d).- Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga.

2.- No deberán ser aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que queden hechas.

3.- Además, todos los días y horas serán hábiles, porque la Junta tendrá guardias permanentes para tal efecto.

Por lo que no serán denunciables en los términos del artículo 710 de esta Ley, los miembros de la Junta ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la promoción, con audiencia de las partes, se dictará resolución y no podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Por lo que los trabajadores, dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expe -

diente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

Ahora bien, los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de la Ley Federal del Trabajo.

La huelga será considerada existente para todos los efectos legales si no se solicita la declaración de inexistencia.

Por lo que, en el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, el Maestro Trueba Urbina señala:

Que la solicitud para declarar la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán las causas y fundamentos legales para ello. Tampoco podrán aducirse posteriormente causas distintas de inexistencia.

Así mismo, la Junta correrá traslado de la solicitud y

oirá a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.

Por lo que las pruebas, deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la -- Fracción I del Artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo, y -- cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará única mente las que satisfagan los requisitos señalados.

Así mismo, las pruebas se rendirán a la Audiencia, -- salvo lo dispuesto en el Artículo 932, de la Ley, sólo en caso excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que -- por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.

También, concluida la recepción de las pruebas, la Jun ta dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga. Y -- para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que integren la Junta. Ya que la resolución se dictará por los que concurren, -- y en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.

Ahora bien, si se ofrece como prueba el recuento de --

los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

2.- Unicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de las empresas que concurren al recuento.

3.- Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.

4.- 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 presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

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.

Ahora bien, si la Junta declara la inexistencia legal del Estado de Huelga, se fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo.

También se deberá notificar lo anterior por conducto - de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores - que por el sólo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada, declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros; y dictará - las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse-- el trabajo.

Así mismo, en el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el - Artículo 930 de la Ley Federal del Trabajo.

También, que si la Junta de Conciliación y Arbitraje, - declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las - relaciones de trabajo de los huelguistas.

Como antes de la suspensión de los trabajos, la Junta - de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los - locales, maquinarias y materias primas o la reanudación de los - trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica

de las diligencias que juzgue conveniente.

Así vemos, que los huelguistas se niegan a prestar -- los servicios mencionados en los artículos 466 y 935 de esta -- Ley, el patrón podrá utilizar otros trabajadores, la Junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

Así es que si el conflicto motivo de la 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.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días -- que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado -- el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450 fracción VI de esta Ley.

Por lo tanto, si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato Ley, se observarán las disposiciones de este Capítulo, con las modalidades siguientes:

a).- El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los sindicatos coaligados, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el Artículo 920 Fracción II de esta Ley.

b).- En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberán ser -- treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

c).- Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término -- los exhortos necesarios, lo que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término -- de veinticuatro horas.

Además, si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más es --

tricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas.

CONCLUSIONES

1.- El hombre es un ser esencialmente libre; en todo -- el Mundo ha luchado por la realización de dos grandes fines; la -- mejor satisfacción de sus necesidades biológicas y la destrucción de toda clase de tiranía.

2.- Los ideales de justicia colectiva están muy lejos -- de haberselo logrado, el desempleo y los bajos salarios que existen actualmente, reclaman las oportunidades de una digna condición hu -- mana; el hombre que tiene trabajo, necesita la certidumbre de que los beneficios de sus labores sean permanentes y descansen sobre -- bases fines y de que, finalmente la adversidad resultante de la -- viudez de las mujeres, de las enfermedades, de la desocupación y -- de la vejez, haga un día cercano desaparecer este régimen de secu -- lar pobreza que el grueso de la población ha tenido la desgracia -- de vivir.

3.- Toda empresa hacia la Seguridad Social, implica la -- capacitación en la lucha por la dominación de la naturaleza, el -- funcionamiento de la técnica y la modernización del maquinismo, a -- fin de que la riqueza contribuya a un mayor bienestar colectivo, -- sin el pliego del agotamiento, destrucción y desprecio de las más -- nobles energías creadoras, haciendo de la riqueza, de la ciencia -- y del poder, instrumentos de Justicia Social.

4.- Es de desearse que el poder de todos los recursos -- económicos y técnicos, se enfoque hacia la satisfacción de las ne -- cesidades del hombre, distribuyendo, en forma equitativa, los ren -- dimientos de la producción, para conseguir aumentos ostensibles -- en los niveles de vida, definidos como el incremento efectivo de -- bienes y satisfactores del pueblo.

5.- La fuerza extraordinaria de la comunidad social, de -- be dirigirse a la superación del hombre, ayudándolo y no explotán -- dolo, sirviéndolo y no aplastándolo, pues al fin y al cabo no ha -- de desvirtuarse ni perderse de vista que la sociedad tiene como -- objetivo supremo al hombre, quién al accionarla, la anima y la -- llena de contenido y alcances superiores.

6.- El Derecho de Trabajo afronta, en plena función vi -- tal, la necesidad de tutelar los destinos de los eternamente des -- validos, pero ya no como doctrina, sino como realidad activa, por -- lo cual los hombres habrán de mejorar sus condiciones vitales, pe -- ro ya no en forma individual y egoísta, sino como miembros del -- grupo clasista; y es que la tendencia social moderna es colecti--

viata, toda vez que existe una relación trascendente entre la Teoría Integral del Derecho de trabajo con la Economía Social de --- nuestra Nación y concomitantemente con la situación de los trabajadores.

7.- De ahí que la aplicación humanista de la Teoría Integral del Derecho del Trabajo, se traduzca en un esfuerzo noble y necesario para corregir las iniquidades de la desigualdad.

8.- El fundamento social de la huelga a la luz de la -- Teoría Integral, se encuentra en la función tutelar, proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores. El ejercicio de tal derecho por su naturaleza eminentemente social tiene por finalidad no sólo conseguir el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, compensando en parte la plusvalía, sino reivindicar los derechos del proletariado mediante el cambio de las estructuras económicas, socializando los elementos de la producción, para la plena realización de la justicia social derivada de los preceptos contenidos en el artículo 123 de nuestra norma fundamental.

BIBLIOGRAFIA GENERAL.

- 1.- Breña Garduño, Francisco y Baltazar Cavazos Flores, Nueva Ley Federal del Trabajo (Comentada) y Concordada, México, 1970, - Tomo I.
- 2.- Caldera R. Derecho del Trabajo.
- 3.- Castorena J. Jesus, Derecho Obrero.
- 4.- De la Cueva Mario, Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1954, Tomo II.
- 5.- Gallart Folch, Alejandro, Derecho Español del Trabajo, Editorial Labor.
- 6.- Marx Karl y Federico Engels, Manifiesto Comunista, Moscú, Ediciones en Lenguas Extranjeras.
- 7.- Revista Mexicana del Trabajo, Tomo IV, México, Diciembre de - 1968.
- 8.- Palavicini F. Félix, Historia de la Constitución de 1917.
- 9.- Porras López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Puebla, - Pue., México.
- 10.- Trueba Urbina Alberto, Tratado Teórico Práctico del Derecho - Procesal del Trabajo, México, 1965.
- 11.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo, México, --- 1970.
- 12.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Mé- xico, 1971.
- 13.- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Nueva Ley Fede- ral del Trabajo, comentarios jurisprudencia vigente y biblio- grafía concordancias y prontuario, 9a. Edición, México, 1971.
- 14.- Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera, Nueva Ley Fede- ral del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., México, 1980.
- 15.- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, -- Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.