



21. 562

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**LA ILEGALIDAD DE LA CONTINUACION DE LABORES
DURANTE LA HUELGA**

T E S I S

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

MARIA MERCEDES SERRANO REYES

MEXICO, D. F.

REG. DE LIBROS
NACIONALES
E. C. R. A. 103 1981



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.

I N D I C E

LA ILEGALIDAD DE LA CONTINUACION DE LABORES DURANTE LA HUELGA

PROLOGO:

CAPITULO PRIMERO

LA HUELGA		1
A) CONCEPTOS.	a).- Hipótesis Normativa.	2
	b).- Hipótesis Descriptiva	3
	c).- Hipótesis Analítica	4
B) ANTECEDENTES		6
C) ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MEXICO		24
D) ANTECEDENTES JURIDICOS EN MEXICO DEL DERECHO DE HUELGA.		29
E) LEYES QUE REGLAMENTAN EL DERECHO DE HUELGA EN AMERICA Y EUROPA.		35

CAPITULO SEGUNDO

OBJETO.	50
EFFECTOS.	67
REQUISITOS.	71

CAPITULO TERCERO

LA SUSPENSION DE LABORES DURANTE LA HUELGA	90
FORMA DE LLEVARSE A EFECTO LA SUSPENSION DE LABORES DURANTE LA HUELGA.	103
CONSECUENCIAS	106
JUSTIFICACION DE LA SUSPENSION DE LABORES DURANTE LA HUELGA.	110

CAPITULO CUARTO.

LA ILEGALIDAD DE LA CONTINUACION DE LABORES DURANTE LA HUELGA. 113

CUYA SUSPENSION PERJUDIQUE GRAVEMENTE LA SEGURIDAD Y CONSERVACION DE LOS LOCALES. 121

CUYA SUSPENSION PERJUDIQUE GRAVEMENTE LA SEGURIDAD Y CONSERVACION DE LA MAQUINARIA. 123

CUYA SUSPENSION PERJUDIQUE GRAVEMENTE LA SEGURIDAD Y CONSERVACION DE LAS MATERIAS PRIMAS. 125

CUYA SUSPENSION PERJUDIQUE GRAVEMENTE LA REANUDACION DE LOS TRABAJOS. 129

CAPITULO QUINTO.

CONCLUSIONES. 144

BIBLIOGRAFIA.

se tomen las medidas que la conciencia de la clase trabajadora dicte y si el corolario del razonamiento hecho - por ésta determina que dichas normas son ilegales, se suman entre otras, las medidas propuestas en esta tesis y que los artículos respectivos sean derogados a fin de -- que le restituya al trabajador su derecho inalienable de presión con el cual se busca el equilibrio de los factores de la producción, que en última instancia es el parámetro que determina el progreso de un país.

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

HUELGA

Para entender en su máxima expresión el concepto, objeto y fin de la huelga, es menester analizar en forma somera la Ley que le da origen y vigencia, y así tenemos que para Eugenio Pérez Botija, el Derecho del Trabajo, es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y tutela del trabajo, (1), así pues tenemos que el principal objeto de tal derecho es el sujeto del trabajo es decir el hombre, en tal virtud, el Derecho del Trabajo, y el espíritu de su legislación ha sido el de darle al sujeto trabajador el respeto y protección de su condición humana y lo que lo constituye y le da un sentido social de la normatividad del derecho positivo laboral se encuentra regulado un derecho de presión, del que pueden hacer uso los trabajadores organizados y este derecho entre otros de esta misma naturaleza que existen, pero que considero el más importante es precisamente el

(1) Pérez Botija Eugenio " Derecho del Trabajo " 6a. Edición, Madrid 1964, Página 4.

Derecho de huelga del cual trata esta tesis, pues siendo la huelga una presión legalmente permitida y protegida - dentro de los requisitos de licitud que implica contrarrestar con la fuerza numérica que constituye una agrupación de trabajadores, el poder económico patronal, a fin de corregir el desnivel entre los factores de la producción y armonizar los derechos del trabajo.

Ahora bien siendo la huelga el objeto de este estudio se inicia definiendola tanto desde el punto de vista normativo y así mismo su hipótesis de descripción y los antecedentes que la originaron.

CONCEPTOS

" El concepto de huelga ha variado en el tiempo y - en el espacio así, se ha considerado primero como hecho, luego como guerra, como sanción y finalmente como objeto de un derecho " (2).

Hipótesis normativa.- Artículo 440 " huelga es la -

(2) Cabazos Flores Baltazar " El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la práctica " Edit. Jus. Pag. 474.

suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por coali
ción de trabajadores " (3).

Hipótesis de descripción.- Con el objeto de dar una idea más clara del significado de la huelga a continua--
ción se transcriben diversos conceptos respecto de la --
huelga los cuales han sido emitidos por los autores que
a continuación se señalan:

Para Mario de la Cueva " es el ejercicio de la facul
tad legal de las mayorías obreras para suspender las la-
bores en las empresas, previa observancia de las formali
dades legales, para obtener el equilibrio de los derechos
o intereses colectivos de trabajadores y patronos (4).

Según Walter Kaskel, " la huelga es un estado de --
guerra limitado a la vida económica de una nación " (5).

Pizarro Suárez, conceptua a la huelga " como la sug
pensión temporal del trabajo, resultado de una coalición
obrera, que tiene por objeto obligar al patrón a acceder

(3) Ley Federal del Trabajo.

(4) Citado por el Dr. Baltazar Cabazos, Ob. Cit. Pag. 484.

(5) Citado por Cabazos Flores Baltazar, Ob. Cit. Pag. 478.

a sus demandas y a conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital " (6).

Jesús Castorena, define " la huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de la mayoría de los trabajadores de una empresa para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo " (7).

Hipótesis analítica.- Los artículos 444, 445 y 446, precisan los varios significados que se atribuyen al concepto de huelga: el artículo 444 " el de huelga legalmente existente," usado corrientemente por la doctrina y la jurisprudencia, diciendo que es la que satisface los requisitos y los objetivos legales por lo tanto es un concepto formal, y se relaciona exclusivamente con el hecho de la suspensión de labores. El artículo 445, ratifica el concepto " huelga ilícita, " que proporciona el artículo 123, de la Constitución; es también un concepto formal, pues la ilicitud de la huelga deriva de circunstancias que impiden el ejercicio del derecho o que le ponen

(6) Citado por Cabazos Flores Baltazar, Ob. Cit. Pag. 484.

(7) Citado por Cabazos Flores Baltazar, Ob. Cit. Pag. 484.

fin pero sin tocar el fondo del conflicto que dió origen a la huelga y por último, el artículo 446, habla de la " huelga justificada," cuando se resuelve el fondo del conflicto y se llega a la conclusión de que las peticiones de los trabajadores son justas, esto es que lo demandado está justificado, debe condenarse al patrón al pago de lo pedido y al de los salarios correspondientes al -- tiempo que hubiese durado la suspensión de labores; se -- analizaron otros términos, pero se juzgó que el de " huelga justificada," era el más connotativo " (8).

(8) Ley Federal del Trabajo, " Exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo " Pag. 454 y 455.

ANTECEDENTES

Todos los pueblos de la tierra han luchado por la --
realización de dos grandes fines: la mayor satisfacción --
de las necesidades biológicas y la destrucción de toda --
clase de tiranías. Alimentos suficientes para acabar con --
el hambre; una casa para guarecerse de las inclemencias --
de la naturaleza; el vestido indispensable al menos, a --
fin de conservar el calor del cuerpo humano. Pero todo lo
anterior no sería suficiente, el hombre tiene pleno dere--
cho para ser tratado como humano que es, el hombre tiene --
una serie de derechos que lo hacen distinto a todos los --
seres de la creación debe ser respetado en su integridad
individual, es decir debe ser respetada su vida y con ---
ella, todas las formas de suprema manifestación; el dere--
cho de hablar, a creer o no libremente lo que le convenga,
el derecho a transitar por donde el desee, el derecho de
asociación, etc. etc., en suma: el ser humano siempre a --
luchado por la conservación de su integridad física e in--
telectual, y así ambos fines se integran en el principio --

de que primero es el ser y después el modo de ser.

El ser humano ha creado una técnica maravillosa que se manifiesta en todas las cosas que nos rodean, el aparato que nos lleva la imagen a travez del espacio; el receptor que nos lleva las melodias hasta la sala de nuestro hogar; la ciencia que reintegra el equilibrio de nuestra salud; instituciones político sociales, que han sido creadas para la mejor convivencia social; pero toda actividad humana, ya en lo individual o en lo colectivo, ha perseguido los dos grandes fines apuntados; la mejor satisfacción de las necesidades biológicas y la destrucción de toda tiranía.

La ciencia del derecho, como una de tantas formas de manifestación de la existencia, lleva tambien en último análisis una finalidad suprema; cooperar para ser lo mejor posible la convivencia humana. Entre las diferentes ramas del derecho Procesal del Trabajo en modo eminente-mente realiza esta finalidad ya que dentro de dicha rama de la ciencia jurídica hay capítulos que la delinear, la

configuran y existen instituciones como la huelga, que plasman esos dos grandes fines a los que nos hemos referido.

En el presente apartado nos referimos a la huelga, como primer movimiento huelguístico de trascendencia histórica acaecido en el antiguo Egipto, en un lugar próximo a Tebas, en Necrópolis se encontraban trabajando hombres esclavos y libres los cuales se unieron dirigiendo una especie de pliego de peticiones en el cual decían: - " No hemos recibido víveres y estamos hambrientos. Estamos tan débiles por falta de apropiada alimentación que casi no podemos ya trabajar. " El año 29 bajo el reinado de Ramses III, el día 10 menchir (diciembre), los trabajadores de la Necrópolis treparon sobre las cinco murallas gritando " Tenemos 18 días que nos estamos muriendo de hambre " acordado el movimiento aquellos femélicos -- procedieron a atrincherarse detrás del templo. Los oficiales del ejército que guardaban la Necrópolis y los capataces se acercaron a los obreros y les pidieron con buenas

palabras que volvieran a sus trabajos, explicandoles al efecto, que en las bodegas de la Ciudad de la muerte, tenían almacenadas mercancías del Paraón e iban a darles -- mejores raciones, los trabajadores al escuchar el ofrecimiento decidieron volver al trabajo pero el día siguiente, como la ración les hubiese parecido pequeña volvieron a declararse en huelga. En esta vez se dirigieron a la -- puerta del templo de Ramsés III; adquiriendo el estado de cosas suma gravedad, pues tomaron el edificio y amenazaron con avanzar sobre Tebas. Por esa razón el 12 de men-- chir se hizo preciso hechar mano de las fuerzas militares, pero antes de atacar a los huelguistas se les envió, para parlamentar, a los oficiales. Los obreros decidieron no -- aceptar su mediación retirandose los oficiales y acercandose a los trabajadores el jefe de la ciudad, quien tambien fracasó en sus intentos conciliatorios. Ante esta si tuación y para evitar derramamiento de sangre, el tesoro, Hed Nahlé, se dirigió personalmente a los líderes jefes - del movimiento, los cuales le hablaron así: " Tenemos ham

bre y sed y carecemos de ropa, no tenemos aceite para guisar el pescado y estamos privados de toda clase de víveres. Escríbele luego al Faraón y pídele que no nos deje morir de hambre. " La respuesta del faraón fué definitiva, pués a cada huelguista se le dió abundante ración, más -- las que les correspondieron al mes anterior y que no habían recibido. Pero esta situación duró un mes escaso, -- volviendo la falta de víveres y con ello la agitación . -- Fué entónces cuando el lider del movimiento Per Hor, dijo a los huelguistas: " Hay solo una respuesta que debemos dar: vayamos a la altura de las montañas, y hagamos pedazos las puertas y llevemos a nuestros hijos y a nuestras esposas con nosotros al templo, en donde debemos hoy mismo atrincherarnos. " Afirma el escritor e historiador M. Esil, " que en el papiro se dice que la agitación continué agravando las cosas por momentos y finalmente, el visir intervino, ordenando que se fijara una proclama en la Necrópolis. (9)

En los albores de la República Romana aconteció un -

(9) Porrás y López Armando, Derecho Procesal del Trabajo, Edit. Porrúa, S.A., Pag. 297 y sigs.

conflicto social que degeneró en una especie la huelga - (10). En efecto el pueblo romano, cansado de la explotación de que era víctima por parte de los patricios, se reveló y negándose a trabajar la plebe se dirigió al Monte Sacro. Varios días habían trascurrido y Roma, la Ciudad moría por lo que la aristocracia comprendió que ella y Roma, morirían si los trabajadores no volvían a la Ciudad. Los patricios designaron al senador Menenio Agripa, para que este hablara con los huelguistas, el cual estando en el Monte Sacro, pronunció el celebre discurso: " - del estómago y los miembros " el pueblo romano al trabajo, no sin antes celebrar un pacto entre la aristocracia y el plebe, figurando entre otras cláusulas, las siguientes: el nombramiento de un representante de los intereses de la plebe ante el senado romano, que fue el tribuno .- El derecho de juntas nupcias entre el plebeyo y un aristócrata y viceversa. La designación de los varones que serían comisionados para ir a Grecia, a fin de estudiar una legislación romana y que regularan las relaciones -- entre el patriciado y la plebe.

(10) L. Bloch " Las luchas sociales en la antigua Roma " Pag. 65, Citado por Porrás y López Armando, " Derecho procesal del trabajo " Pags. 297 y 298. Editorial Porrúa, S.A.

" Con el crecimiento de la república y las luchas - sociales en la antigua Roma, fueron siendo más profundas y de mayor duración. Los orgullosos patricios, preferían ver los campos estériles produciendo algunas pastas para los ganados, antes de ponerlos en manos del proletariado libre que con el estímulo del trabajo en beneficio de -- quien trabajaba hubieran hecho los campos productivos, - tenían en cambio, en Roma y en otras Ciudades importantes, grandes masas de Ciudadanos pobres, a los que tenían que mantener y divertir con fiestas públicas para hacerles - olvidar sus miserias e impedir que se sublevaran. De esa manera, gracias a la esclavitud del proletariado, el go- bierno romano, señor de mundo tenía que mantener de li- mosna al proletariado libre que hubiera podido conservar por más tiempo la grandeza de la república romana. (11)

Marcel Olliver, en su excelente obra " Espartaco, "- afirmó magistralmente " por todo ello la civilización ro- mana, basada por completo en la esclavitud y en la explo- tación del trabajo servil, debía morir por las mismas ra

(11) Historia Universal del Proletariado. Tomo I Pag. 99
Cita de Porras y López Ob. Cit. Pag. 298.

zones que habían hecho su grandeza " (12). " Con el triunfo del cristianismo y al advenimiento de la edad media, - el antiguo patricio se volvió señor y el antiguo esclavo se volvió siervo y e aquí otra vez a las dos clases frente a frente, en lucha constante de los más contra los menos. Es bien conocida la situación del siervo que tenía - que cocer su pan en el horno del señor aunque tuviera su propio agar; pero además, por todo esto debía pagar un -- tributo como si hubiera usado las propiedades del señor - igualmente existía una serie de tributos tales como los - siguientes: El de peaje, rescate, reversión de justicia, - las tallas, el diezmo (cuando el señor era un obispo); - existieron tributos verdaderamente infamantes que ofenden la dignidad humana recordarlos, como el de pernada " (13).

Los campesinos fueron los seres más infelices de la tierra en aquella época y como todos los pueblos a travez del tiempo y del espacio, se apercibieron a la lucha social.

(12) Marcell Olliver "espartáco" Pag. 16 Citado por Porra y López Ob. Cit. Pag. 299.

(13) L. Weckman " La sociedad Feudal " Editorial Jus, S.A. Pag. 117 y 118.

" Luchas sociales y guerras de campesinos estallaron por todos los países europeos, en Italia, Francia, Alemania, Polonia, etc. Cabe recordar la celebre rebelión y -- huelga de los hilanderos y tejedores florentinos dirigidos por el tejedor Michael Dilando " (14). Hacia el año - 1100, los campesinos de Normandia se rebelaron y tomaron - como himno de guerra el famoso poema del siglo X llamado - " la canción de Rolando " (15).

La revolución democrático-burguesa de Francia tuvo - entre otros méritos en lo político y económico, el haber - dado la puntilla al feudalismo. La revolución Francesa - dirigida por la clase burguesa y realizada por el pueblo Francés hizo posible que ante la Ley todos los hombres -- fueran iguales, al menos en teoría y además fuesen libres a fin de que la clase burguesa de Francia pudiera celebrar pactos laborales con los hombres libres estableciendo en - dichos pactos las condiciones más injustas e inhumanas.

Ciertamente, la revolución industrial iniciada en --

(14) M.A. Barrenechea. Florencia en la edad media. Citado por Porras y López Ob. Cit. Pag. 299

(15) Historia del feudalismo A. Gukousky y O. Trach Tenberg. Citado por Porras y López Ob. Cit. Pag. 300.

Inglaterra y extendida sobre todo el continente europeo y la revolución ideológica de Francia, fueron entre otras - causas, las que determinaron el nacimiento y desarrollo - del capitalismo, las luchas sociales adquirieron las caracte- rísticas especiales de la época en que nos ha tocado vi- vir.

En plena revolución francesa, la situación de la cla- se trabajadora empeoró como lógica consecuencia del movi- miento. Con motivo del caos revolucionario se cerraron -- los mercados nacionales y extranjeros; las fábricas para- ron; los ricos despidieron a sus sirvientes; a los emplea- dos públicos se les suspendieron sus sueldos. En medio de este ambiente, aparecen las organizaciones sindicales de - resistencia. En París, los trabajadores de la construcción se organizaron en sociedad de ayuda mutua, y lo mismo ha- ce la unión de obreros tipográficos. En este momento, el - pensamiento burgués de la revolución francesa aparece en - su aspecto legislativo. Ciertamente la Asamblea Constitu- yente promulgó una Ley que prohibía las Asociaciones Sin-

dicales, las asambleas y huelgas, y quienes violaban la Ley se veían sujetos a graves penas. Esta ley se le conoce con el nombre de Ley Chapellier, promulgada el 14 de junio de 1791, llamada así por el nombre del diputado que la propuso.

" Napoleón Bonaparte, representante máximo de la contrarrevolución, venció a los revolucionarios franceses y, en consecuencia, los derechos del hombre y del ciudadano quedaron relegados a las páginas de la historia, pero nada más. Con la derrota del corso la reyesía Europea, puso en el trono a Luis XVIII hermano del Rey decapitado." (16).

En esta época, los obreros franceses, con una actitud animista, destruían las máquinas y pedían al gobierno su prohibición. Los obreros y artesanos, unidos a la pequeña burguesía, organizaban sociedades secretas y grupos ilegales que conspiraban en contra del gobierno. Carlos X ascendió al trono a la muerte de Luis XVIII. El nuevo gobierno atacó brutalmente a los obreros textiles de la Ciudad de Lyon, pero el sacrificio de estos obreros no fue -

(16) E. y T. Historia del Capitalismo. Pag. 191, Citada por Porras y López Ob. Cit. Pag. 301.

estéril. Pronto surgieron rebeliones proletarias en los centros obreros de Chalón sobre el Saona, Marsella, Viena y St. Entienne y se propagó una profunda agitación proletaria en París.

En Inglaterra, la lucha de los trabajadores tuvo características análogas. Inglaterra fué el país más poderoso de la tierra durante el siglo pasado y principios del presente porque en dicho país se realizó primero que en ningún otro, la revolución industrial y triunfó la burguesía, clase social que representaba el progreso en aquella época, en doloroso contraste con España, en que no existió revolución industrial y en donde la burguesía española fué derrotada, y para desgracia de España en Villar.

Después de la Revolución de 1768, se estableció definitivamente en Inglaterra, la monarquía parlamentaria. A la cabeza del país estaba el rey cuyo poder limitaba el parlamento constituido por dos cámaras: la Superior o Cámara de los Lores y la Inferior o Cámara de los Comunes.

Los ministros eran nombrados por el Rey, elegidos entre los líderes de los partidos que obtenían mayoría en el Parlamento, generalmente se alternaba el poder entre los partidos - de los " Tories " (representantes de los aristócratas latifundistas) y el partido de los " Whigs, " también aristocrático per íntimamente relacionados con las capas superiores de la burguesía comercial y financiera. La mera composición de los partidos dominantes demostraba la influencia política en el país de la aristocracia latifundista. Los latifundistas constituían mayoría no solamente en la Cámara Alta, - sino también en la baja. En sus manos estaban contratados - los más importantes puestos, militares, civiles, administrativos y judiciales. Los latifundistas estaban también a la cabeza de la administración municipal. Los jueces de paz y los " Sheriffs " eran también de la clase latifundista (17). No obstante el triunfo de la revolución industrial y la influencia ideológica de la revolución francesa, desquebrajaron el sistema feudal inglés en unas cuantas décadas más a pesar de todo, las luchas sociales en Inglaterra se inician hacia fines del siglo XVIII en que aparecen " las socieda--

(17) E. y F. Historia del Capitalismo Pag. 154 Citada por Porras y López Ob. Cit. Pag. 302.

dades " en diferentes provincias inglesas a la cabeza de las cuales se hallaba la de Londres, siendo Secretario - General el obrero artesano Thomás Hardey, y por esa época William Pitt, en Irlanda ahogada en sangre varias --- huelgas importantes las cuales dieron lugar a las leyes represivas del movimiento obrero en 1799. En Lancashire, hacia el año de 1818, estalló una huelga de trabajadores textiles, el gobierno inglés la reprimió con severidad - y arrestó a los dirigentes mediante un juicio plagado de irregularidades procesales declaró ilegales las organiza- ciones obreras, al año siguiente, en las cercanías de Man- chester, se produjo una espantosa carnicería de obreros en el campo de St. Peter, en donde las tropas ametralla- ron al pueblo. No obstante la ola de huelgas continuó, - el estado burgués británico hizo concesiones a los traba- jadores, y al efecto se derogó la ley contra las coalicio- nes en el año de 1824. Al mismo tiempo que se desarrollu- ba la conciencia de clase de los trabajadores ingleses, - el movimiento organizado crecía y así aparece el movimi- ento social organizado mas poderoso de todos los existen

tes hasta entónces, el " cartista. "

La crisis inglesa de 1836 a 1837, produjo el cierre de fábricas y en consecuencia, la cesantía de miles de trabajadores artesanos. Así se produjo otra era de huelga y en las peticiones de los obreros dirigidas al parlamento y a las empresas, los obreros fueron apoyados por la burguesía radical, pues esta clase social todavía se encontraba en cierto modo maniatada por la aristocracia, para poder crear la formidable industria inglesa que sería más tarde. En 1836 los obreros y artesanos fundaron la asociación de trabajadores de Londres, dirigida por William Lovett, carpintero londinense y el año siguiente se elevó por dicha organización, una carta al parlamento en la cual se exponían sus puntos de programa democrático de la organización. El 4 de febrero de 1839, se celebró en Londres la primera convención " cartista " con 53 delegados, apareciendo en ella luchadores obreros de la talla de Ocanor y Hardy, y como el parlamento no hiciera caso de las peticiones de los trabajadores, estos acordaron

ron llevar a cabo el " mes sagrado " es decir acordaron - llevar a cabo una huelga general. El movimiento " cartista " fracasó debido a defectos fundamentales en la táctica de lucha, pero la experiencia de la derrota fue enorme y más tarde, en 1848, había de celebrarse en el mismo Lon dres la primera Internacional, presidida por Carlos Marx, y por Federico Engels, de donde nació el célebre Manifiesto Comunista, que ha sido una de las banderas del movimiento obrero del mundo.

En Alemania, el fortalecimiento del movimiento obrero y las luchas sociales, acontecieron más tarde, en comparación con los movimientos obreros de Francia e Inglaterra. La principal causa del estancamiento de la industria y del comercio Alemán y en consecuencia de la aparición del movimiento obrero organizado, fué que Alemania se hallaba fuera de la órbita de las ventas comerciales de la época, cuando estas se trasladaron del Mediterráneo al Atlántico, a raíz del descubrimiento de América y de la ruta a la India en torno de Africa, Alemania se vió de sú

bito alejada y relegada en lo mercantil y, finalmente -- olvidada. El campesino Alemán fué el que sufrió por más tiempo la servidumbre, cuando las revoluciones industriales ideológicas triunfaban plenamente en Inglaterra y en Francia, en Alemania Florencia el " corvee " o sea la -- obligación del campesino de trabajar varios días de la semana para el terrateniente, hasta el grado de que muchas veces el campesino alemán se veía en la necesidad de cultivar su tierra de noche, pues de día estaba obligado a labrar la tierra del señor. No obstante la formidable capacidad técnica del pueblo alemán, se principia a manifestar en la industrialización de la Silesia; pero al mismo tiempo que aquella región alcanzaba un alto grado de industrialización los trabajadores eran infamemente explotados y como lógica consecuencia, se desarrollaba con ella la conciencia clasista con la cual los obreros se apercebían a la lucha social. Con el establecimiento de la primera internacional, y la popularidad de las doctrinas Marxistas, aparecieron los grandes movimientos huelguísticos no solo en Alemania sino también en Italia

y en casi todos los países europeos . Para finalizar esta nota histórica sobre los principales movimientos huelguísticos, debemos decir que estos nacón, se desarrollan, se transforman y cada vez más profundos y amplios en duración, a medida que el capitalismo crece y se desarrolla hasta llegar a la edad adulta, cabe decir que el capitalismo también tuvo sus aspectos positivos; con cuanta razón Henry Sée ha dicho: " si el capitalismo puede considerarse como responsable de muchos sufrimientos a caso - durante el prolongado período de su formación más que en su pleno florecimiento, hay que reconocer que ha sido -- también un instrumento de actividad intelectual y de emancipación. Además de la formación de grandes riquezas mobiliarias creó toda una categoría de ilustres protectores de las artes y de las letras " (18) .

(18) Origen y evolución del capitalismo moderno Pag. 156
Fondo de cultura económica.

ANTECEDENTES DE LA HUELGA
EN MEXICO.

Como ya se ha dicho, en México en los años anteriores al movimiento revolucionario de 1910, surgen acciones de los trabajadores encaminadas a contrarrestar el despotismo de los patronos, dando como resultado que las fuentes de trabajo quedaran paralizadas por la inactividad de los obreros que, de esa manera protestaban por las largas jornadas diarias, los bajos salarios y la forma insalubre de los establecimientos en que prestaban sus servicios, lo que orilló a que se hiciera uso de un derecho que si bien es cierto no se encontraba regulado, si era un derecho natural de presión, dando origen a los movimientos obreros más importantes como lo son los de Cananea y Río Blanco - ocurridos en 1906 y 1907, respectivamente, y los que antecedieron a éstos como lo fueron el paro de labores de los mineros de Pachuca en 1874, el ocurrido en la fábrica la " Fama Montañesa " de tlalpan en 1877 y los más, se registraron durante el régimen del General Porfirio Díaz, - estos movimientos motivaron al estado a reprimir tales -

acontecimientos mediante normas que los sancionaban.

Como consecuencia de que los actos ejecutados por - los obreros que anteriormente señalamos y que son los que revistieron mayor trascendencia en el campo obrero, surge un acontecimiento de carácter político dando motivo a la revolución que culmina con el derrocamiento del régimen de Porfirio Díaz y se instaura como presidente de la República Don Francisco I. Madero, tal hecho culmina con el asesinato de este presidente, en virtud de la traición de que fue objeto por el General Victoriano Huerta; sucediéndose a continuación un período de luchas armadas que culminan al tomar el poder, del ejecutivo don Venustiano Carranza con lo que se inicia un período de tranquilidad y además el proceso para realizar nuestra Carta Magna de 1917, en la cual en su artículo 123 consagra la huelga y el paro como derechos de los obreros y de los patronos. De igual manera la Constitución reconoce a la huelga como un derecho social y da de hecho la pauta para la creación de una Ley que regule las controversias entre los factores de la producción y así mismo la creación de Tribuna-

les de Arbitraje que le darían vigencia a dicha Ley.

A raíz de la Promulgación de nuestra Constitución - diversos Estados legislan con el objeto de reglamentar - el mencionado artículo 123 y expide leyes locales con es- te fin pero interpretan de diferentes maneras las ideas del Constituyente y así tenemos por ejemplo, " la Ley -- expedida en Aguascalientes en 1928, en donde señalaban - como causa de huelga exigir el cumplimiento del Contrato o su modificación, o bien la solidaridad con otra huelga, en Chiapas se expide una Ley en 1927, en donde expresan - que la finalidad de la huelga es entre otros modificar - los sistemas de organización, protestar contra los atro- pellos cometidos por el patrón " (19) " en Coahuila la - Ley expedida en 1920, por su parte señala como objetivos de la huelga exigir el cumplimiento de los laudos dicta- dos por la Junta y la solidaridad " (20). Respecto de -- los paros se reglamenta pero relacionandolos con el exce- so de producción, la falta de materias primas o en los - casos de fuerza mayor. Así mismo otras muchas leyes fue- ron expedidas en diversos años en los demás estados de -

(19) Guerrero Euquerio " Manual De Derecho del Trabajo " Edit. Porrúa, S.A. Pag. 342.

(20) Ob. Cit. Pag. 342

la República. Habida cuenta de lo anterior y por otras causas se optó por unificar el criterio respecto a la interpretación que el Constituyente quiso darle al artículo 123 de nuestra Constitución Política, en tal virtud, en 1931, se expide la Ley Federal del Trabajo, en donde su exposición de motivos del proyecto de dicha ley respecto de la huelga manifiesta, " en los países que encomiendan a las clases mismas y no a órganos del estado la solución de conflictos colectivos, la huelga y el paro son el recurso a que apelan, respectivamente, trabajadores y patrones para satisfacer a sus demandas. "

Por su parte la exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo sostiene que " en el derecho Mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender el trabajo hasta obtener la satisfacción de sus demandas. "

✱

En consecuencia las disposiciones de tal proyecto - sigue los lineamientos generales de la Ley Federal del Trabajo en 1931, de esta manera los cambios que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos conceptos y - resolver algunas dudas que se suscitarán al interpretar las disposiciones de esta Ley, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio del derecho, pues por el contrario se le hace surtir todos sus efectos y se le rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento (21).

(21) Ob. Cit. Pag. 343, 344

ANTECEDENTES JURIDICOS EN
MEXICO DEL DERECHO DE HUELGA.

En estricto derecho deberíamos iniciar este capítulo señalando como primer antecedente del derecho de huelga, - lo prescrito por la fracción XVII del artículo 123 Constitucional, sin embargo en nuestro país fueron dictadas leyes que prohibían cualquier expresión o manifestación de - los obreros o en general de la clase trabajadora, con el - objeto de lograr el equilibrio entre los factores de la - producción; y así tenemos que el maestro Trueba Urbina, - nos recuerda que el artículo 925 del Código Penal de 1871, sancionaba las huelgas y las convertía en delito al disponer lo siguiente: " Se impondrá de ocho días a tres meses, de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o a una sola de estas dos penas a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los - salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo."

Esta disposición penal nos dice Trueba Urbina entraña una prohibición implícita de las coaliciones y huelgas (22).

Para Mario de la Cueva " el precepto no prohibía ni sancionaba las huelgas, sino ciertos actos violentos que podían acompañarlos " (23). " Fundando su tesis en que el artículo noveno de la Constitución de 1857 protegía las libertades de reunión y asociación y en que, a su amparo pudo vivir la asociación profesional y ser ejercido el de recho de huelga" (24).

Lo que puede ser discutible respecto del Código Penal Liberal de 1871, la revolución lo hizo indudable. En el Decreto del 10. de agosto de 1916, Venustiano Carranza expediría lo siguiente:

Artículo 10.- Se castigará con la pena de muerte, ademas de a los trastornadores del orden publico que señala la Ley de 25 de enero de 1862.

- (22) Trueba Urbina Alberto "Evolución de la huelga" Edit. Botas, México 1950.
 (23) De la Cueva Mario Citado por De Buen Lozano Nestor, " Derecho del Trabajo " Edit. Porrúa, S.A. Pag. 733.
 (24) De la Cueva Mario, " Derecho Mexicano del Trabajo " Tomo II Edit. Porrúa, S.A. Pag. 763.

Primero.- A todos los que inciten a la suspensión -- del trabajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios públicos o la propague; a los que precipitan las reuniones en que se proponga, discuta o apruebe; a -- los que defiendan y sostengan; a los que la aprueben o --- suscriban; a los que asistan a dichas reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su objeto y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiere declarado.

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

apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular.

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

En su artículo segundo nos dice " los delitos de que se habla en esta Ley, serán de la competencia de la misma autoridad militar que corresponde conocer de lo que define o castiga la Ley de 25 de enero de 1862, y se perseguirán y averiguarán y castigarán en los términos y con los procedimientos que señala el decreto Número 14, de 12 de diciembre de 1913.

Como resultado de la convocatoria lanzada por el propio don Venustiano Carranza, el Constituyente de Querétaro aprobaría el texto del artículo 123 y señalaría en las fracciones XVII y XVIII lo siguiente " las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos las ---

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

Con esta normatividad Constitucional surgen en forma definitiva las instituciones tanto sustantivas como adjetivas que dan el carácter, jurídico, al derecho de huelga y constituyen fundamentalmente, la institución de presión en favor del obrero, lo cual cristalizó de una manera -- uniforme en todo el país a raíz de la promulgación de la Ley Federal del Trabajo, que surge como salvaguarda a los

intereses tanto de los trabajadores como de los patrones y principalmente al espíritu del Constituyente, que en muchas formas había sido menoscabado con las diversas leyes reglamentarias del derecho del trabajo, que se habían promulgado con anterioridad a la Ley Federal, siendo ésta con diversas modificaciones la que actualmente regula sus artículos 440 al 471 el derecho de huelga, sus formas y las instituciones de Arbitraje que declararán su validez, su carácter jurídico, así como su trascendencia económica política y social de la huelga.

LEYES QUE REGLAMENTAN EL
DERECHO DE HUELGA EN AME-
RICA Y EUROPA.

Con el objeto de hacer notar el alcance y trascenden-
cia jurídica, social y política que tiene el derecho de -
huelga en la mayoría de los países del mundo, a continua-
ción se hace una reseña de los preceptos jurídicos que la
regulan en diversas naciones de América y Europa:

En los Estados Unidos de Norteamérica.- La Constitu-
ción vigente no admite en forma expresa la huelga como un
derecho. Surge esto a través de la interpretación de los -
textos legales, por cuanto no se prohíbe la acción direc-
ta que representa esta medida y así autoriza el derecho -
de reunión y el de petición.

A través de la legislación positiva y de una inter-
pretación jurisprudencial reiterada, se a desarrollado en
los Estado Unidos, una doctrina relativa al derecho que -
los trabajadores tienen para abstenerse de trabajar.

La jurisprudencia tanto administrativa como judicial a reiterado que las disposiciones contenidas en la Ley Taft-Hartley no amparan " ni la huelga con ocupación de los lugares de trabajo, ni la de los brazos caídos -- por implicar la ocupación del establecimiento ni el trabajo a desgano con huelgas parciales " (25) .

El alto nivel de vida del trabajador norteamericano a simplificado en mucho los problemas huelguísticos, que adquieren más importancia que frecuencia, y aquello cuando, afectan a servicios públicos o a colosales industrias.

La evolución de la huelga como derecho se desarrolla después de la segunda guerra mundial, a travez de declaraciones, en su mayoría líricas. Entre estas se encuentran el Acta de Chapultepec donde se expresa " uno de los objetivos esenciales de la organización internacional futura es el de lograr la cooperación internacional y la solución de los problemas sociales, mejorando para tal efecto las condiciones materiales de existencia para las cla

(25) C.fr. Rivas " La huelga en el derecho comparado. " (Buenos Aires 1960) Pag. 33.

ses trabajadoras en todos los países. " Teniendo en cuen
ta diversas consideraciones se concluye expresando que -
debe reconocer el derecho de asociación de los trabajadores
y el derecho de huelga.

La declaración de principios de América, firmada en
la conferencia de Chapultepec, obtuvo la adhesión del go
bierno Argentino mediante el decreto 6.845, del 27 de marzo
de 1945 ratificando por la Ley 12.837 promulgada el 3
de septiembre de 1946; por lo que puede afirmarse que la
recomendación expresada forma parte del ordenamiento le-
gal nacional.

En la novena Conferencia Internacional Americana de
Garantías Sociales, que en su artículo 27 estableció, co
mo principio que los trabajadores tendrán el derecho a -
la huelga; con el agregado de que " la Ley regulará este
derecho en cuanto a sus condiciones y ejercicios. "

La primera reglamentación del derecho de huelga co-
rresponde en Iberoamérica, al Perú, por la Ley del 24 de

enero de 1913. Con excepción del Uruguay, los demás países hispanoamericanos regulan en sus Códigos de trabajo o por leyes especiales los derechos de huelga o paro patronal.

La huelga se regula a travez de las disposiciones de los respectivos códigos de trabajo; ya que se encuentra codificada en la generalidad de estas naciones la legislación positiva, salvo Argentina, Perú y Uruguay por excepción se ha legislado en Bolivia sobre las huelgas ilegales.

En Brasil el decreto 9.070 del 15 de marzo de 1946, se refería a la suspensión o abandono colectivo del trabajo, posteriormente la Ley de 1949 contiene varias disposiciones relativas a la huelga, la Ley 4.330 del 10 de junio de 1964, abordó el derecho de huelga en la forma prevista por el artículo 158 de la Constitución Federal.

La nueva Ley fija y define el derecho de huelga; lo

prohíbe para los funcionarios y servidores públicos de la unión, estados, territorios, municipios y entes antárticos; " salvo si se trata de un servicio industrial y el personal no reuniere la retribución fijada por la Ley o estuviese amparada por la legislación de trabajo. "

Prohíbe las huelgas políticas y las de solidaridad; además prescribe que las autoridades garantizaran el libre acceso al local del trabajo a aquellos que quieran proseguir la prestación de sus servicios.

En Colombia.- " el Código de trabajo de Colombia en su artículo 429 establece que se entiende por huelga la suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patrones y previos los trámites establecidos en el presente título " (26).

En Guatemala.- " el código de trabajo de Guatemala expresa en el artículo 239 que la huelga legal es la sus-

(26) Código de Trabajo de Colombia Pag. 239 (1963).

pensión y abandono temporal del trabajo en una empresa, - acordados, ejecutados y mantenidos pacíficamente por un - grupo de 3 o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241 con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrón los intereses económicos que sean propios de ello y comunes a - dicho grupo " (27).

En Panamá su código en el artículo 317, transcribe - casi integralmente el concepto de huelga apuntado por el - Código de Guatemala, estableciendo, como diferencia funda^l mental, que el acuerdo de suspensión o abandono debe ser - tomado cuando menos por un 60% de los trabajadores " (28).

El Ecuador en su código de trabajo se limita a consi^l derar que la huelga es " la suspensión colectiva del tra- bajo por los trabajadores coaligados " (29).

El código de la República de Honduras estima por su - parte que " la huelga es la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo efectuada por los trabajadores de -

(27) Código de Trabajo de Guatemala Pag. 151 (1956).

(28) Código de Trabajo de Panamá, Pag. 149 (1964).

(29) Código de Trabajo de Ecuador, "Panorama Normativo Ecuatoriano en materia del trabajo " Luis Jaramillo Pérez, Pag. 132. Tomo I 1963.

un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patrones y previos los tramites establecidos en el presente título " (30).

El código de trabajo de Nicaragua en su artículo -- 222 nos dice " huelga es el abandono temporal del trabajo acordado y ejecutado en una empresa o negocio con los siguientes propósitos: 1.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción y evitar medidas - injustas o malos tratos del patrón o de su representante. 2.- Obtener del patrón la celebración del cumplimiento o la revisión después de concluído, del contrato de trabajo y . 3.- En general, todo lo que sirva para armonizar - los derechos del trabajo con los del capital y para la - defensa de los intereses económicos y sociales comunes - de los trabajadores " (31).

De igual manera que en América los países europeos - contemplan dentro del contexto de sus legislaciones preceptos que tratan de conseguir el equilibrio entre los - factores de producción mediante el derecho de huelga y en

(30) Código de Trabajo de la República de Honduras. Pag. 131 (1964).

(31) Código de Trabajo de Nicaragua, Pág. 95 (1944).

este sentido se manifiestan los países que a continuación se indican:

Por ejemplo Inglaterra.- Que declaró la libertad de coalición por la Ley del 21 de junio de 1824, considerada legal unicamente, por la Ley del 29 de julio de 1927, la huelga motivada por causas económicas. Esta Ley dictada tras la reciente entonces huelga general del año de 1926, prohibió la huelga política y también la huelga de solidaridad considerada ilegal toda la huelga.

a).- Cuando el objeto no sea unicamente el de sostener el conflicto de trabajo dentro del marco de la producción o de la industria a la cual pertenezcan los huelguistas.

b).- Cuando su objeto sea susceptible de provocar daños al estado en forma directa o perjuicio a la colectividad.

Posteriormente ya con el partido laborista en el Gobierno, fue derogada dicha Ley por la del 22 de mayo de -

1946, que dejó subsistentes las normas anteriores el 29 - de julio de 1927. Sin embargo, diversas restricciones se mantienen en vigor, como la prohibición de abandonar el - servicio o los lugares de trabajo por parte del personal - de policia, de los trabajos marítimos y de los servicios - esenciales (32).

La reglamentación de la huelga en Noruega resulta de la Ley del 5 de mayo de 1927, referente a las diferencias de trabajo, modificador de las leyes del 19 de junio de - 1931, 26 de junio de 1934 y 29 de marzo de 1935, por la - Ley temporal del 25 de febrero de 1949 y por la Ley del - 28 de julio de 1949 (33).

La legislación Noruega prevee que tanto la huelga co - mo el Lock-out no son legítimos sino se cumple la instan - cia conciliatoria previa.

En Islandia de conformidad con la Ley del 12 de ju - lio de 1946, sobre Conciliación y conflictos de trabajo, - los interesados, sean trabajadores o empresarios, no pue -

(32) Hulster, Pag. 127 Citado por Cabanellas Guillermo " Derecho de los Conflictos laborales."

(33) S.L. 1949-5 Citado por Cabanellas Guillermo, Ob. Cit.

den provocar la paralización del trabajo, si se trata de más de 10 trabajadores sin haber dado previo aviso de dos semanas al organismo de Conciliación competente así como a la parte contraria, este preaviso debe indicar la razón de la paralización del trabajo proyectado, su extensión y la fecha en que debe comenzar. Su objeto es asegurar al servicio de Conciliación el tiempo necesario para intentar una aproximación entre los puntos de vista (34).

En la mayoría de los países europeos, el derecho de huelga no esta expresamente establecido en la legislación, ni hay precepto alguno que reconozca a los trabajadores - dicho derecho; pero como ha sido borrada de los Códigos Penales la sanción relativa a la ilicitud de tal hecho, surge que los trabajadores gocen efectivamente del derecho de huelga .

En España el derecho de huelga estaba regulado por la Ley del 27 de abril de 1909; por la Ley del 21 de noviembre de 1931, en lo referente a la ruptura del Contra-

(34) c.f.r. Hulster. Ob. Cit. 125. Citado por Cabanellas Guillermo. Ob. Cit.

to de Trabajo; por la Ley del 27 de mayo de 1931, relativa a las facultades de los delegados de trabajo en las huelgas y paros; por el Decreto del 12 de octubre de 1935 y por la Ley de Jurados mixtos del 27 de noviembre de 1931. El Decreto del 23 de agosto de 1932, concedía determinados servicios a los trabajadores empleados en los servicios públicos, esencialmente su inamovilidad absoluta, en consideración a que el derecho de huelga se les reducía más que a los demás trabajadores.

La única mención que se hace, y está en forma indirecta en la Legislación Española posterior a 1939, sobre la huelga y paro patronal, es la contenida en el No. dos de la declaración XI del fuero del trabajo, donde se expresa: " los actos individuales colectivos que de algún modo turben la normalidad de la producción o atenten contra ella, serán considerados como delitos de esa patria " (35). Pese a lo terminante de la declaración, la misma no se ha aplicado en general a los conflictos colectivos de trabajo producidos en la península en los últimos años. Se a -

(35) Hernáns Márquez " Tratado elemental del derecho del Trabajo " Madrid 1947. Pag. 275.

reconocido así como real un problema que se trata de ignorar; y ha sido abordado con medidas de carácter administrativo y fórmulas, transacciones que han suplido a las normas legislativas.

El Decreto 2-354, del año de 1962, establece un sistema de formalización y solución contenciosa de los conflictos existentes en el seno de las relaciones colectivas de trabajo (36). Es este primer paso hacia el reconocimiento de un hecho innegable, cual es el de la huelga; que pese a ser erradicada de la legislación positiva, ha tenido expresiones que revelan que el problema existe, -- por más que se desconozca u omita su regulación jurídica.

El segundo paso por la misma senda rectificadora del rigor prohibitivo se dió en 1965, luego del planteamiento y del éxito al menos parcial " de hecho " de diversas --- huelgas: que repitiendo el proceso de un siglo atrás era la antesala del derecho.

Y ahora como en tiempos pretéritos se acudió a la --

(36) Rodríguez Piñero Miguel. " El nuevo procedimiento de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo en política social Madrid 1962. Pág. 3

vía indirecta de eliminar las sanciones primitivas. En efecto el Código Penal Español, en el texto de 1944, disponía en su artículo 222 " serán castigados como reos de sedición:.

1o.- Los funcionarios o empleados encargados de todo género de servicio público y los particulares que por su profesión prestaren servicios - de reconocida e inaplazable necesidad, que con el fin de atentar contra la seguridad del Estado, de perturbar su normal actividad o de perjudicar su autoridad o prestigio, suspendieren su trabajo o alteren la regularidad del servicio.

2o.- Las obligaciones de patronos dirigidas a paralizar el trabajo .

3o.- Las huelgas de obreros. "

De conformidad con el artículo 223, alcanzaban pri-

sión mayor para los promotores, organizadores y directores; y eran de prisión menor en los demás casos.

Posteriormente la Ley 104, del 21 de diciembre de 1965, modificó el artículo 222 del Código Penal que quedaba redactado en los siguientes términos " serán considerados como reos de sedición lo.- Los funcionarios, empleados y particulares encargados de la prestación de todo género de servicios públicos o de reconocida e inaplazable necesidad que, suspendiendo su actividad, ocasionen trastornos a los mismos o, de cualquier forma, alteren su regularidad.

2o.- Los patrones y obreros que, con el fin de atentar contra la seguridad del Estado, perjudicar su autoridad, perturbar su normal actividad o, de manera grave, la producción nacional, suspendieren o alteraren la regularidad del trabajo. "

En los fundamentos de la reforma se expresa, en una tardía e inexplicable rectificación que los conflictos -

colectivos de trabajo como anormalidad excepcional limitada y transitoria en el sistema ordenado de relaciones laborales y en la composición de intereses que se obtienen a travez del contrato individual de trabajo y de los convenios sindicales colectivos, están regulados en nuestro ordenamiento jurídico por el decreto 2-354, del 20 de septiembre de 1962, sobre procedimiento de formalización, conciliación y arbitraje en las relaciones colectivas de trabajo. Procede por ello ceñir el mencionado artículo a su verdadero sentido, eliminando en las normas penales los conflictos de trabajo que tengan un móvil estrictamente laboral, al tiempo que se suprime el elemento finalista del párrafo 1o. por la especial consideración que el servicio público merece. "

C A P I T U L O S E G U N D O

OBJETO

Siguiendo una relación lógica desde el punto de vista normativo así como científico podemos decir que el objeto de la huelga de acuerdo con lo preestablecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, viene a ser la consecución del equilibrio entre los factores de la producción, y armonizar los derechos del trabajo con los del capital.

Concomitantemente con tal disposición Constitucional nuestra Ley Federal del Trabajo, además de lo anterior señala precisamente en su Artículo 450 los siguientes.- II 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; 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 IV del título séptimo; IV Exigir el cumplimiento del Contrato Co-

lectivo de Trabajo o del Contrato-Ley en las empresas o establecimientos en que hubiese 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.

Ahora bien, antes de avocarnos al análisis de cada una de las hipótesis que constituyen el objeto de la -- huelga, es menester señalar, por separado, los elementos que integran el presupuesto que le da origen a tal objeto, siendo estos los factores de la producción, es decir, capital y trabajo, conceptos estos que trataremos de definir para comprender con mayor facilidad el porque de - la normatividad de las hipótesis que integran el objeto de la huelga.

Habida cuenta de lo anterior la ciencia económica, como auxiliar de la jurídica nos proporciona las definiciones de capital y trabajo, en donde se sostiene que - capital "es un factor productivo independiente, distinto

de la tierra y del trabajo; analizando con cierto detenimiento la naturaleza del capital y estima que la mayor - parte de este se compone de bienes intermedios situados entre las materias primas, en las que no se ha empleado trabajo alguno (capital de producción) y los artículos terminados, listos para el consumo (capital de consumo)" (37) "conjunto de productos que sirven de medios de adquisición de bienes, o conjunto de bienes intermediarios creados en cada una de las etapas de un largo rodeo " -- (38) .

Trabajo " es el esfuerzo que realiza el hombre para la obtención de satisfactores ", este concepto encierra tres aspectos:

Trabajo manual o corporal.- La mano del hombre frecuentemente interviene para crear satisfactores y para - procurar cambios de forma y de lugar en las materias primas que manejan, incorporándoles utilidad. En el proceso de la obtención de productos de trigo antes de la época en que ya fué posible el uso de mecanismos automáticos,

(37) Whittaker Pag. 428 Citado por Domínguez Vargas -- Sergio, " Teoría Económica " Pag. 59 Editorial Porrúa, S.A., (1974) .

(38) Enciclopedia Jurídica Omeba Tomo II Edit. Bibliográfica Argentina Pag. 618.

desde su siembra hasta su conversión en harina, todas - las faces representaron un esfuerzo manual.

Trabajo de Invención.- Representa la disposición in telectual en la actividad humana. Inventar no es, en la ciencia económica, tener una idea de como hacer una cosa, sino aplicar la mente en la consecución de nuevos medios para obtener fines previamente señalados.

Trabajo de Dirección.- De nada serviría el esfuerzo desarrollado por varios obreros sino hubiera una mente - dedicada a coordinarlo y a obtener de ello un mejor aprovechamiento. Este tipo de trabajo se asimila, en su aspec to material, al de el capataz, y en lo intelectual, al - del director de la empresa. (39)

Habiendo señalado los conceptos de Capital y Traba- jo como elementos que constituyen los factores de la pro ducción, ahora sí a continuación se señala por separado las hipótesis que constituyen el objeto directo del dere cho de huelga; a saber.

(39) Domínguez Vargas Sergio, " Teoría Económica " Edito rial Porrúa, S.A., Pag. 53.

CONTRATO LEY

En el artículo 404 de nuestra Ley Laboral se describe, razonablemente, su concepto en los siguientes términos:

" 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 declarando obligatorio un una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional " (40).

De este concepto legal se desprende la evidente semejanza con el contrato colectivo. Sin embargo existen entre ambos diferencias importantes, unas simplemente de grado y otras que se refieren a sus elementos constitutivos (41) . Como son:

(40) Ley Federal del Trabajo.

(41) Cabazos Flores, Citado por De Buen Lozano Nestor - Oe. Cit. Pag. 696.

1.- El Contrato Ley es un contrato de industria.

El Contrato Colectivo es un Contrato de Empresa o establecimiento.

2.- El Contrato Ley se solicita ante la Secretaría del Trabajo.

El Contrato Colectivo se solicita ante el patrón.

3.- El Contrato Ley debe otorgarse por varios patrones.

El Contrato Colectivo puede ser firmado por uno solo.

4.- El Contrato Ley es revisable 90 días antes de su vencimiento.

El Contrato Colectivo 60 días antes de su vencimiento.

5.- El Contrato Ley puede exeder de dos años.

El Contrato Colectivo puede celebrarse por tiempo indefinido.

" Es indudable que el Contrato Ley juega un papel importantísimo en la vida del derecho Mexicano del trabajo. Las industrias más importantes lo han adoptado o tienden a el y lo mismo trabajadores que empresarios lo ven con simpatía " (42) . Cabazos Flores, generalmente nos dice - " los patrones no desean Contratos Ley por considerar que establecer un resero de igualdad de condiciones para todas las empresas, perjudica ostensiblemente a las mas pequeñas y los sindicatos estiman que con dichos contratos pierden control y autonomía por tener que sujetarse a criterios ajenos a su propia mesa directiva " (43) .

Por otra parte considero que el Contrato Ley es una institución jurídica que debiera ser obligatoria, con su Constitución y observancia para todas las ramas de la industria y para todos los tipos de trabajo, pues con ello y en cierta manera se protegerían mayormente los derechos

(42) De la Cueva Mario, Citado por De Buen Lozano Nestor. Ob. Cit. Pag. 695.

(43) Cabazos Flores, Citado por De Buen Lozano Nestor. Ob. Cit. Pag. 695.

de los trabajadores y fundamentalmente el derecho de huelga se vería reforzado puesto que cabría la posibilidad de una mayor presión por parte de la clase trabajadora y podría suspender sus labores por solidaridad a un grupo de trabajadores que laborasen en una empresa que no cumpliera con el Contrato Ley pues de hecho se estaría en igualdad de condiciones entre el sindicato o sindicatos que agrupan a los trabajadores de tales industrias frente a agrupaciones de comerciantes o industriales tales como la " CONCANACO " o " CONCAMIN " que son estas organizaciones formadas por el capital en beneficio de sus intereses y generalmente en perjuicio de la clase obrera y del pueblo en general.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

El Contrato Colectivo de Trabajo como objeto de la huelga debe entenderse como uno de los principales logros del movimiento obrero organizado pues tomando en cuenta - las características esenciales de este tipo de contrato - podemos decir que residen en la facultad otorgada a los - grupos sociales, esto es a los representantes de los factores de la producción para dictar las normas que regulen sus relaciones de trabajo, con la sola limitación de no - afectar las garantías o derechos mínimos a favor de los - trabajadores, contenidas en el artículo 123 Constitucional y en el Código Laboral. Ahora bien por Contrato Colectivo de Trabajo la Ley Federal del Trabajo en su artículo 386 lo prescribe como " el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones o uno o varios sindicatos de patrones; " con el objeto de - establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos .

El Contrato Colectivo de Trabajo de hecho tiene efectos jurídicos y debe considerarse como Ley, tomando en cuenta su inderogabilidad, en virtud de que no se le pueden oponer contratos individuales que le sean contrarios, en perjuicio de ningún trabajador o trabajadores; y también por el hecho que es de validez a terceros puesto que puede aplicarse a todos los trabajadores de la empresa - que lo suscribe es decir que está vinculada con él aun - cuando dichos trabajadores no intervengan en su celebración .

Habida cuenta de lo anterior cuando surge la negativa de un patrón de firmar el contrato colectivo se vulnera el derecho y los logros obtenidos por los trabajadores vinculados con tal empresa el sindicato que lo representa en la suscripción de dicho contrato tiene el derecho legal y además moral de emplazar a huelga cuando esta sea - la finalidad es decir la firma del contrato colectivo cum pliendo en sus extremos el objeto que se deriva de esta - prescripción de la Ley Laboral contenida en la fracción - II del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo.

PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES
EN LAS UTILIDADES DE LAS EMPRESAS.

De acuerdo a lo establecido por la fracción V del artículo 450 de la Ley Laboral, es objeto de huelga la negativa del patrón de cumplir con la obligación de entregar a los trabajadores la participación de utilidades.

Consideramos que efectivamente es procedente tal objeto en cuanto que dicho reparto constituye un equilibrio entre las ganancias de los patronos y el salario de los trabajadores puesto que de acuerdo con la Ley, normativamente, se considera utilidad en cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la ley del Impuesto sobre la Renta. Y descriptivamente podemos decir que -- " la participación en las utilidades es el derecho ", aho- ra bien siendo el objeto de tal participación de utilida- des el que los trabajadores obtengan un beneficio económi- co de acuerdo a las utilidades obtenidas por los capita-- listas con el fin de que éstos obtengan un interés razona- ble y , en última instancia reinviertan su capital que mo

tive más fuente de trabajo y se fomente el desarrollo industrial del país por tal motivo el objeto de huelga a estudio viene a representar una tacsativa al capital y una motivación al trabajador en el desempeño de sus labores que redundarán definitivamente en un progreso más pronto de nuestro país, a pesar de " la resolución de la Comisión Nacional de las Utilidades de 12 de diciembre de 1963, la cual es la más grave violación Constitucional jamás cometida por un órgano estatal del trabajo, llevada a cabo por una incomprensible uniformidad de los representantes del gobierno y de los empresarios y por lo que debe llamarse una traición del movimiento obrero " (44).

En efecto al anunciarse la aprobación de la resolución antes dicha quedó demostrado que encerraba un sofisma puesto que de la tabla para obtener el factor de relación entre el capital invertido y la fuerza de trabajo, entendida esta como la suma de los salarios pagados por la empresa en el curso de un año pues la verdad que si bien es cierto se expresó desde un principio en dicha

(44) De la Cueva Mario " El nuevo derecho Mexicano de Trabajo " Editorial Porrúa, S.A., 4a. Edición 1977, Pag. 336.

resolución que el porcentaje obrero en las utilidades de las empresas se fijó en un 20%, la verdad de los hechos es que al aplicarse la tabulación " inventada " por el capital y de acuerdo a diversas estadísticas el porcentaje promedio apenas llega a un 7%, siendo este resultado consecuencia de la reducción que se da en cada empresa a medida de que el capital invertido es mayor que los salarios anuales pagados y esto se redujo en que el factor de relación, o sea el capital invertido y la fuerza de trabajo, es fijado por el empresario ya que este es el último que puede señalar los montos del capital invertido y de los salarios pagados, siendo este el motivo que al alterarse cualquiera de estos datos, se parte de una premisa falsa lo cual, logicamente lleva a una conclusión errónea de ahí que expresemos que es un sofisma del cual el resultado negativo que traducido a percepciones obtenidas por el trabajador, a manera de utilidades, afecta a éste puesto que el supuesto 20% ofrecido se reduce considerablemente y solamente percibe como ya se manifestó el 7% cuando más y en ocasiones un porcentaje menor a éste, siendo esta, la ra

zón por la que debe considerarse la resolución aludida, - como una traición del movimiento de la clase obrera.

Es de considerarse que la resolución a que se refiere el párrafo anterior, no reúne los requisitos formales que se derivan de la fracción V del artículo 450 de la Ley en cita, ni mucho menos encuadrada dentro del contexto filosófico y económico que dió origen a la prescripción de tal norma, pues analizando las definiciones o conceptos que a este respecto señalan diversos autores, nos damos cuenta de la aberración existente entre la descripción científica y prescripción normativa, a saber:

Siguiendo este orden de ideas Robert S. Harman, dentro de su concepto de participación de utilidades define que " es la prestación voluntaria u obligatoria que, en adición al salario corresponde al trabajador, independientemente de que se encuentre asociado a la empresa, de las utilidades finales que esta percibe " (45).

En este mismo sentido Guillermo Cabanellas, manifiesta

(45) Citado por Alfonso Alvírez Fricione, " La participación de las utilidades " Edit. Porrúa, S.A., 1966 - Pag. 28.

ta " el Congreso de Paris de 1889, definió el sistema de la participación de beneficios, como la convención libremente consentida, en virtud de la cual el obrero o empleado recibe una parte perfectamente determinada de los beneficios, conforme a la equidad y a los principios esenciales del derecho positivo. Por participación en los beneficios debe entenderse una suma pagada al obrero, además de su salario, deducida de las ganancias y cuyo monto depende del total provecho obtenido " (46) .

Así mismo Ludivico Barassi expone que " la participación de utilidades no cubre un riesgo, sino que es el premio de una leal colaboración de donde el supuesto de la confianza excluye la coalición o cualquier otra forma directa de realización. El problema vinculado a este elemento marginal de la retribución fija, es el de una garantía para el trabajador en cuanto a la erogación de las utilidades en su favor.

Esta garantía podría derivarse; de un control de los trabajadores sobre la administración de la empresa.

(46) Citado por Alfonso Alvírez Fricione Ob. Cit. Pag. 38 (Cabanellas Guillermo " El derecho del trabajo y sus contratos " Pag. 378) .

Entonces quedará el accionario obrero para ofrecer - al trabajador aquellos medios de control atribuidos a los socios.

De normas legislativas tendientes a prodigar el legítimo interés de los trabajadores en lo referente a las -- utilidades y sobre las cuales debe calcularse la cuota -- que le corresponde (47).

A mayor abundamiento a este respecto Planiol conceptúa "la participación del empleado en las utilidades no es sino un suplemento del salario, es un accesorio con relación a este que es el elemento principal de la remuneración" (48) .

Habiendo conceptuado la institución jurídica de la - participación de utilidades desde el punto de vista tanto normativo, así como descriptivo a continuación se señalan sus conceptos analizados desde el punto de vista político y filosófico.

(47) Barassi Ludovico " Tratado de derecho del trabajo " Buenos Aires 1953.

(48) Citado por Alviarez Fricione Alfonso Ob. Cit. Pag. 44.

Concepto Político " la participación es un medio de anular la lucha de clases, es un avance social, como medio de captación de la masa trabajadora, en previsión de que lo hagan otras tendencias políticas " (49) .

Concepto Filosófico " la participación es parte del salario justo que se debe en estricta justicia al trabajo y por la dignidad humana de la mano de obra, equiparando su valor moral con el capital (50) .

(49) Pérez Leñero José " Teoría General del Derecho España
Rol del trabajo " Edit. Espasa Calpe, S.A., Madrid
1948.

(50) Ob. Cit. Pag. 47.

EFFECTOS DE LA HUELGA

Los efectos de la huelga tienen su origen como todo derecho colectivo del trabajo en virtud de la ausencia - de una reglamentación justa en las relaciones obrero-patronales; toda vez que su finalidad y razón de ser, es - buscar y tratar de conseguir un orden jurídico justo.

El fin inmediato de los efectos de la huelga, es ejercer presión sobre el patrono a efecto de que acceda a la creación de un orden justo en la empresa:

Los efectos de la huelga son de tres tipos, fundamentalmente, esto es inmediatos, mediatos y futuros, ahora - bien, los inmediatos son como anteriormente lo hemos dicho los que ejercen una presión al patrón con el propósito - de que acceda a otorgar las prestaciones que se les reclaman, y este se da principalmente durante el período de -- prohuelga.

Los efectos mediatos son aquellos que se derivan precisamente en el momento en que estalla la huelga, siendo

este hecho precisamente uno de tales efectos es decir el dejar de trabajar; otro efecto de esta misma naturaleza es que el patrón deja de percibir utilidades en virtud de la ausencia de producción o en su caso de prestar servicios; otro efecto de esta misma índole es el que se ve menoscabada tanto la maquinaria como materias primas inmeubles etc., en virtud de la inutilidad a que se ven sometidas durante el período huelguístico, también otro efecto es que los trabajadores dejan de percibir sus salarios durante este período que sin duda alguna de este hecho depende el conseguir el objeto que motivó tal movimiento, pues si los trabajadores pueden resistir la lucha a pesar de que durante ese período no tienen ingresos es muy posible y mayor la probabilidad de un triunfo que deberá ser confirmado mediante un laudo, cosa contraria sucede que en ocasiones y por esta circunstancia de no tener ingresos, se ven en la necesidad de transigir su movimiento huelguístico; se origina igualmente una suspensión temporal de labores sin que ello implique una terminación de la relación contractual entre trabajadores y patrón.

Los últimos efectos mediatos de la huelga y quizá - los más importantes, vienen a ser precisamente aquellos en que el patrón se ve obligado a cubrir o garantizar las pe ticiones hechas por la coalición en el pliego petitorio - correspondiente y el efecto fundamental de este hecho es el pago que hace el patrón de los salarios vencidos durante la huelga a esos trabajadores.

Ahora bien, el efecto futuro del movimiento de huelga es sin duda alguna de naturaleza meramente subjetiva, en - virtud de que dejará en el ánimo del patrón una huella, - que le hará recapacitar y sentir la necesidad de mantener en la fuente de trabajo ese equilibrio entre los factores de la producción y el respeto que por virtud de la armo-- nía debe existir en tratándose de trabajadores y patrones y con ello evitar las consecuencias que se derivan en su perjuicio en un movimiento de huelga.

Ahora bien siguiendo este orden de ideas podemos de- cir que prescriptivamente los efectos de la huelga se contraen precisamente cuando se hacen efectivos y se materia

lizan los objetivos que se señalan en el artículo 450 de nuestra Ley Laboral, en casos concretos de huelga, de -- igual manera debe considerarse como un efecto de manera normativa del derecho de huelga, la suspensión temporal - del trabajo en los términos que lo señalan los artículos 440 y 443 de la Ley antes citada, otro efecto de la huelga, de esta misma naturaleza es el prescrito en el artículo 448 de la Ley del Trabajo, es decir suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica y la de las solicitudes que se presenten.

En mérito a lo anteriormente expuesto es importante mencionar que los efectos antes descritos quedan ennumerados dentro de un contexto legal y que sus consecuencias - de las cuales las que produce la suspensión de labores -- son las de mayor trascendencia y que de hecho son las que en un momento dado definen la solución final del conflicto, por tal razón este efecto en base a los dispuesto por el artículo 935 de la Ley en cita ha sido conculcatorio - del derecho de huelga en su esencia.

REQUISITOS

Nuestra Ley entiende que la huelga es un acto jurídico en el sentido tradicional del término, esto es, una manifestación de valentía dirigida a la producción de determinados efectos de derecho. Se plantea que el acto jurídico huelga requiere, para su existencia, que se produzcan ciertos requisitos que, de esa manera, alcanzaban la categoría de elementos esenciales o estructurales su misión, - productiva la existencia de la huelga.

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

Mario de la Cueva, principal defensor de la tesis - que reconoce el carácter de acto jurídico tradicional a - la huelga afirma que los requisitos son de tres tipos y en virtud de ello los clasifica como sigue:

a).- Requisito de Forma.

b).- Requisito de Mayoría Obrera.

c).- Requisito de Fondo. (51)

En realidad y aun sin reconocer valor a la tesis que sustentan la Ley y su principal autor y comentarista, no podemos dejar de admitir que el ejercicio del derecho de huelga está condicionado al cumplimiento de los requisitos que mencionaria De la Cueva, los cuales (52) al ser cumplidos, determinarán la procedencia, pero no la existencia de la huelga. Se trata en consecuencia de presupuestos y condiciones que afectan la huelga, en cuanto a su calificación, pero no al hecho mismo de la suspensión concertada de las labores la que puede producirse con todas sus consecuencias al margen de las condiciones mencionadas.

a).- Requisitos de Forma.

De la Cueva sostiene, con relación a este requisito, que no deben de confundirse las peticiones concretas de los trabajadores con el objeto de huelga. Precisamente en la fracción I del artículo 490 se pone de manifiesto esa

(51) De la Cueva Mario, " Derecho Mexicano del Trabajo ". Tomo II Pag. 799 y sigs.

(52) Citado por Nestor de Buen Lozano, " El Derecho del Trabajo " Pag. 764.

opinión cuando se indica que el escrito de emplazamiento - deberá contener la formulación de las peticiones y deberá expresar, además el objeto de la misma.

Para De la Cueva el objeto de la huelga se satisface indicando, simplemente que se busca la celebración, revisión o cumplimiento de un contrato colectivo o el equilibrio entre los factores de la producción y agrega; " pero estas no son las peticiones de los trabajadores; estas -- son las exigencias, los deseos de los trabajadores, el -- contenido del nuevo contrato colectivo, o las violacio-- nes cometidas por el patrono " (53) .

Es obvio que no bastará pedir, v. gr., la firma de un contrato colectivo de trabajo si "no se acompaña el proyecto, pero tampoco habrá de considerarse que no se expresa - la finalidad de la huelga si se omite la referencia a la - fracción aplicable del artículo 450 cuando del contexto - del emplazamiento claramente se desprende su finalidad.

El concepto requisito de Forma, no ha sido debidamenu

(53) De la Cueva Mario, Ob. Cit. Pag. 800.

te entendido; Pizarro Suárez (54) engloba en él dos -- ideas distintas, lo que es el requisito de Forma para la procedencia de la huelga y los diversos elementos que integran el período de pre-huelga, estadio-procesal que comprende una congerie de actos de los huelguistas, del patrón y de las autoridades. Castorena (55) tampoco hace la distinción y trata juntamente las dos cuestiones. Entendemos por requisito de Forma los elementos que debe satisfacer el pliego de peticiones y anuncio de huelga en la inteligencia de que este acto, a su vez, inicia el período de pre-huelga.

b).- Requisito de Mayoría Obrera.- En dos disposiciones la Ley señala que la huelga es un derecho de las mayorías, a saber; en los artículos 451 fracción II y 459 --- fracción I .

En el artículo 451 se dispone que " para suspender - los trabajos se requiere. . . " fracción II que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento " ... La determinación de la -

(54) Citado por De la Cueva Mario, " Derecho Mexicano del Trabajo " Edit. Porrúa Tomo II Pag. 799.

(55) Citado por De la Cueva Mario, Ob. Cit. Pag. 799.

mayoría a que se refiere esta fracción, solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, . . . a su vez en el artículo 459 se señala que " 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."

Aquí se plantea uno de los problemas más interesantes de la huelga, ya que partiendo del supuesto de que el movimiento de huelga se produjo oportunamente, se pone en tela de juicio, en el procedimiento de calificación, el hecho de que la mayoría lo haya apoyado.

Este concepto de mayoría obrera es, relativo, al tratar del recuento de los trabajadores, como prueba total en el incidente de calificación de la huelga, veremos que la mayoría se determina con apego a reglas particularísimas - que exigen se ubique el fenómeno en una determinada etapa del conflicto, esto es, la fecha de presentación del emplazamiento de huelga. Artículo 462 fracción II " si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores se ob-

servarán las normas siguientes.

II.- No se computarán los votos de los trabajadores - de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresa do al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga." El hecho sin em-- bargo, es a travez de esta exigencia de mayoría absoluta,- los sindicatos gremiales se han visto en difiicil situación ya que siendo habitualmente minoritarios, solo podrán ha-- cer efectivo el derecho de huelga con el apoyo de otros -- trabajadores.

Por mayoría de trabajadores debe entnderse la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las - empresas en que hayan de suspenderse las labores, sin dis-- tinguir entre trabajadores sindicados y trabajadores li--- bres (56) .

c).- Requisitos de Fondo.- Para De la Cueva " el re-- quisito de Fondo de la huelga es el fin asignado por la -- Constitución a estos movimientos y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción armoni-

zando los derechos del trabajo con los del capital" (57).

Los requisitos de Fondo se emplean solo en función de que los trabajadores coaligados hagan constar que se ha producido alguna de las hipótesis del artículo 450 - sin que sea necesario que, en realidad, los hechos fundatorios sean ciertos. En otras palabras; podrá entenderse cumplido el objeto de la huelga con tal de que se mencione a que objeto se refieren v.gr., exigir el cumplimiento de un contrato colectivo de trabajo, aun cuando el contrato no hubese sido violado " (58).

Esto que parece absurdo juega, sin embargo, adecuadamente con el concepto de huelga como instrumento de - presión, que pudiendose ejercer, de esa manera, solo a afectos de su calificación, perdiera toda justificación económica para los trabajadores si en la imputabilidad no se comprueba que son ciertos los hechos invocados y además suficientes para justificar el conflicto.

El requisito de Fondo de la huelga es el fin asignado -

(57) De la Cueva Mario, Ob. Cit. Pag. 808.

(58) De Buen Lozano Nestor, " Derecho del Trabajo " Edit. Porrúa, Pag. 766.

por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a estos movimientos y consiste, en la búsqueda - del equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. Necesitamos fijar el sentido de esta fracción XVIII, del artículo 123 y para hacerlo, estudiaremos dos asuntos:

a).- El concepto de equilibrio entre el capital y el trabajo y de armonía entre estos factores de la producción.

b).- Los casos en que debe estimarse roto el equilibrio, mismos en los cuales la huelga deberá ser protegida por el orden jurídico (59).

Tomando en consideración que el derecho de trabajo se integra con dos partes esenciales, siendo la primera una central, compuesta por el derecho individual del -- trabajo, el derecho protector de las mujeres y menores y la previsión social y la segunda que integra las normas destinadas que le dan efectividad, o sea constituye

(59) De la Cueva Mario, Ob. Cit. Pag. 808.

la garantía del primero, ahora bien esta garantía está - sustentada, por la constitución y por la ley de la materia, mismas que determinan de manera fehaciente el fin - de derecho del trabajo y que constituyen el mínimo de -- protección que el estado otorga a los trabajadores.

Sin embargo es de hacerse notar que para la existen- cia de un equilibrio dentro de la fuente de trabajo, es menester que exista una armonía entre los que la consti- tuyen, esto es, entre trabajadores y patrones, tal equi- librio y armonía es, generalmente, de carácter económico, por esa razón se considera que el objeto de la huelga -- por excelencia, es decir el equilibrio de los factores - de la producción, se logra mediante el elemento normativo del contrato colectivo de trabajo, habida cuenta de lo - anterior podemos decir que el equilibrio entre los facto- res de la producción ES EL ACUERDO DE VOLUNTADES ENTRE - LOS TRABAJADORES Y PATRONES CON EL OBJETO DE QUE LOS PRI- MEROS SEAN RETRIBUIDOS EQUITATIVAMENTE, TOMANDO EN CUEN- TA LAS POSIBILIDADES Y BENEFICIOS OBTENIDOS POR EL SEGUN

DO

Por tal motivo el Derecho del Trabajo y los Contratos Colectivos deben proporcionar a los trabajadores una existencia acorde con la dignidad de la persona humana y en esta idea radica el equilibrio de los factores de la producción (60).

b).- Los casos en que debe estimarse roto el equilibrio, mismos en los cuales la huelga deberá ser protegida por el orden jurídico. Siguiendo este orden de ideas es imperativo considerar, que sucede cuando se rompe el equilibrio entre los factores de la producción, consideramos que tal rompimiento da origen, para que el estado proteja el derecho de huelga con el objeto de preservar el orden jurídico y social de los Ciudadanos y así mismo nace el derecho de los trabajadores para ejercitar su de re ch o de pre si ó n en cuanto deje de existir una armonía, - precisamente, entre los trabajadores y su patrón debiéndose entender la ruptura de la armonía cuando se dan diversos fenómenos que determinan el aumento en las necesi

(60) De la Cueva Mario, Ob. Cit. Pag. 836.

dades de los obreros y dichas necesidades no son satisfechas por el patrón siempre y cuando esten dentro de las posibilidades de éste, cumplir con dichas exigencias sin embargo, y a pesar de lo anterior si el costo de la vida aumenta al extremo de hacer imposible la existencia con determinado salario, el derecho del trabajo tiene que buscar la solución y ante tal imperativo el estado no debe mostrarse indiferente.

El titular del derecho de huelga. No es ni el trabajador individualmente considerado ni tampoco los sindicatos sino la coalición de trabajadores. Sin embargo dicha titularidad puede ser ejercitada por la coalición pues - partiendo la base de que el titular del contrato colectivo del trabajo es necesariamente un sindicato, la coalición de trabajadores no puede emplazar a huelga más que - en los casos previstos por las fracciones I, V y VI, del precepto anteriormente invocado, en los demás supuestos - por tratarse de contratos colectivo de trabajo, ordinarios u obligatorios solo pueden ser intentados por los sindicatos titulares de los mismos.

Toda huelga para que sea jurídicamente tutelada, de be reunir requisitos de fondo, de forma y de mayoría. (61)

El requisito de fondo deriva del artículo 123 Constitucional en su fracción XVII reconoce el derecho de -- huelga a los trabajadores y que en la fracción XVIII previene que las huelgas serán lícitas cuando tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo - con los del capital. (62)

Hasta que una huelga tenga por objeto el buscar el equilibrio entre los factores de la producción, para que se considere que por tal motivo reúne el requisito de fondo y en consecuencia dicha huelga será lícita.

Los requisitos de Forma de la huelga los podemos -- desprender del artículo 452 de la Ley de la Materia:

1.- Debe presentarse al patrón por escrito y duplicado un pliego de peticiones en donde los trabajadores - anuncien su propósito de ir a la huelga y expresen con-

(61) Cabazos Flores Baltazar " El derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica " Edit. Porrúa, S.A., Pag. 489.

(62) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

cretamente el objeto de la misma.

2.- El aviso para la suspensión de labores deberá darse cuando menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y no podrá ser menor de diez días si se trata de empresas de servicio público. El término se contará desde el día y hora en que el patrón quede notificado.

3.- La huelga debe estallar exactamente el día y hora fijados en el pliego.

La fracción II del artículo 451 exige el llamado requisito de mayoría, estableciéndose que para declararse una huelga se hace indispensable que " sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento " .

Por la mayoría debe entenderse la mitad más uno del total de los trabajadores de empresa sin distinguir, entre trabajadores sindicalizados y libres.

Si un movimiento de huelga afecta a dos o más empresas la mayoría huelguista debe exigir en cada una de ellas, no siendo suficiente la mayoría del total de trabajadores de las dos empresas.

En el caso de existir dos o más sindicatos en una empresa, la mayoría que exige es la del total de los miembros de los trabajadores que prestan sus servicios en la negociación y no como pudiera creerse, el de la mayoría o inclusive el de la unanimidad de cada sindicato particularmente considerado, en virtud de que la ley no distingue tal eventualidad, y donde la ley no distingue no se debe distinguir.

Lo expresado implica graves consecuencias pues puede darse el caso de que un sindicato de una empresa, en la que exista otro sindicato y emplace a esta por revisión de su contrato colectivo de trabajo y todos sus miembros por unanimidad, se pronuncien por la huelga y sin embargo, dicha huelga puede ser existente, si la mayoría de los trabajadores de la negociación (los miem---

bros del otro sindicato) votan en contra de la huelga.

Es decir un sindicato minoritario, por más importancia Nacional que en un momento pudiera tener, no tiene posibilidad de obtener la revisión de su contrato colectivo por vía de la huelga, si la mayoría de trabajadores - de la negociación votan en contra de dicha huelga.

Lo anterior encuentra justificación en el hecho de que el titular de la huelga no es el sindicato de trabajadores si no la coalición de los mismos, en este caso - la mayoría .

Los trabajadores que componen la mayoría son los - que tienen planta en la empresa y quedan solamente exceptuados los siguientes:

1.- Los empleados de confianza (a pesar de que se - encuentren sujetos al contrato colectivo de trabajo).

2.- Los que hubiesen ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del pliego de peticiones.

3.- Los trabajadores despedidos antes de la presentación del pliego de peticiones.

La mayoría se computa en el acto procesal denominado "recuento", así que cualquier prueba que las partes - pretendan preconstituir antes de dicho acto, carecen de - validez jurídica.

Por lo que respecta a los requisitos de procedencia de la huelga, aun caben ciertas reflexiones sobre el particular:

Sobre la fracción I de dicho precepto diremos que - se trata de una simple repetición de lo expuesto por -- nuestra Constitución en la fracción XVIII del artículo - 123 . La procedencia de la huelga en este caso opera siempre y cuando no exista en vigor un contrato colectivo de trabajo, pues la simple existencia de dicho instrumento - implica la presunción, salvo prueba en contrario, de que exista el equilibrio entre los factores de la producción.

Eventualmente se han presentado algunos casos en la

practica en donde, por pretendidas inflaciones o devaluaciones de la moneda, se ha tratado de modificar la vigencia de los contratos colectivos, pidiendo su revisión. - Sin embargo en dichos casos, las autoridades del trabajo no han dado curso legal a dichos emplazamientos.

En cuanto a la revisión o cumplimiento del contrato colectivo a que se refieren las fracciones II y IV del precepto mencionado, es pertinente aclarar que dicha revisión o cumplimiento deben llevarse efectivamente a la práctica, no siendo válido afirmar por parte de la empleada que se allana a la revisión o cumplimiento que se le reclama, para que el conflicto se termine siendo indispensable que realmente se cumplan dichas prestaciones.

Por otra parte no toda violación del clausulado del contrato colectivo trae aparejado el derecho de huelga - ya que ésta solo procederá cuando dichas violaciones afecten el equilibrio de los factores de la producción.

Nuestros más altos tribunales han resuelto que aun

el despido de un funcionario sindical o la totalidad de -- los miembros de la directiva de un sindicato, no constituye un motivo legal de huelga por no afectar el equilibrio entre los factores de la producción, toda vez que, a pe-- sar de tal despido, el afectado o los afectados continúan teniendo la representación de los trabajadores frente a - la empresa, hasta que sea resuelto el conflicto indivi--- dual, en el juicio de que se trate.

La fracción V del artículo 450, relativa a que la -- huelga es procedente para exigir el cumplimiento de las - disposiciones legales sobre participación de utilidades, - puede resultar sumamente conflictiva, ya que resulta evi-- dente que no toda violación a cualquier disposición rela- tiva al reparto de utilidades es motivo de huelga.

En todo caso podrían aceptarse como casuales de huelga, solo tres supuestos:

- 1.- Cuando el patrón se niega a formar la comisión - del reparto.

2.- Cuando no proporcione la declaración o carátula ni ponga a disposición de sus trabajadores los anexos.

3.- Cuando no haga el reparto en el termino de Ley.

La coalición de trabajadores es el titular de este derecho, pues un trabajador individualmente considerando no podrá exigir el cumplimiento de las disposiciones relativas al reparto de utilidades más que por la vía ordinaria.

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

LA SUSPENSION DE LABORES DURANTE LA HUELGA

Durante el ejercicio del derecho de huelga, existe un período procedimental que considero es el más importante y el que de hecho le da validez y razón de ser, en efecto tal acontecimiento es la suspensión del trabajo.

Ahora bien la inhibición por parte de los trabajadores para continuar en el ejercicio de sus funciones dentro de la empresa emplazada a huelga no es arbitrario -- por el contrario, está sujeto a una serie de actos procesales previos a la realización de dicho evento y además se requiere de la existencia de determinados requisitos -- que le den la actualidad necesaria, que ratifique, su legalidad, a este respecto el artículo 451 de la Ley Laboral establece que para suspender los trabajos se requiere:

I.- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior.

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 929, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajadores.

III.- Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 920.

De lo anterior se desprende que el objeto de la --- huelga, que atañe a los requisitos de fondo de la misma, están señalados en el artículo 460 de la propia Ley Laboral. Por su parte los requisitos para declarar una huelga están fijados en el artículo 451 de la misma Ley en donde la fracción Ia. de este precepto indica los requisitos de fondo y las fracciones II y III además el artículo 920 señala los requisitos de forma, en efecto para que exista la suspensión de labores dentro de un contexto de legalidad deben complementarse los extremos de los

artículos 450, 451 y 920 y a este respecto la Suprema Corte de Justicia de la Nación a dictado la siguiente ejecutoria:

Huelga. Requisitos para declararla .- Para la existencia de una huelga se requiere la satisfacción de los requisitos formales que determinan los artículos 450, 451 y 920 de la Ley Federal del Trabajo, y para su licitud, que tenga los fines que precisa el primero de los citados preceptos y, en cambio para su justificación se requiere examinar si le es o no imputable a un patrón, mediante las pruebas que se aporten en el procedimiento arbitral cuando los interesados se acojan a el, y en el que tendrá que resolverse si fué o no debida la actitud del patrón - al negarse a acceder a las peticiones de sus trabajadores..." (D-831/46) SIND. UNID., de obreros y -- obreras de la fortaleza, 4 de septiembre de 1946.

Habida cuenta de lo anterior debemos señalar que la anterior tésis, corrobora el hecho de que es necesario -

reunir todos y cada uno de los requisitos enunciados por la Ley para que la suspensión de labores se lleve a efecto, dentro de un marco jurídico y con ello se obtenga el principal objetivo de la huelga, pues aunque, si bien es cierto pueden suspenderse las labores dentro de una empresa emplazada a huelga sin que se reúnan precisamente todos los requisitos antes señalados, también lo es que, al hacerlo de esa manera se corre el riesgo de que la huelga sea declarada inexistente o ilegal lo que representaría para el trabajador perder el principal objetivo de su movimiento y además redundaría en su contra la calificación antes mencionada por parte de las autoridades de trabajo, pues ello daría margen a que el patrón reforzara más su conducta, contraria a los intereses de la clase obrera.

Es importante también hacer mención a los casos en que la suspensión de las labores no pueda llevarse a efecto en una forma total estas excepciones, están reglamentadas en lo prescrito por el artículo 925 de la Ley antes dicha, en relación al precepto antes citado es importan-

te analizar cuales son las leyes y en que forma, "arbitraria", el Estado ha hecho valer con el objeto de que no se lleve a cabo en su más amplia acepción y ejercicio del derecho de huelga en tratándose de los servicios públicos.

En efecto, el Estado en diversas ocasiones ha frustrado las aspiraciones de la clase obrera cuando tratan de reivindicar sus derechos y sus conquistas laborales mediante la acción de la huelga, pues es de explorado derecho que para que la huelga tenga la repercusión para la que fué creada es necesaria la suspensión total de las labores en la fuente de trabajo emplazada a huelga, sin embargo el Estado, haciendo mal uso del poder que se le ha conferido evita tal suspensión de labores en forma por -- demás inconstitucional, haciendo valederas leyes que por su naturaleza son inaplicables a los conflictos de trabajo, tales como, la Ley General de Comunicaciones y Transportes, la Ley de Expropiación, la Ley Orgánica del Departamento del Distrito Federal, así como la Ley Reglamentaria de la fracción I del artículo 23 de la Ley última señalada, es importante hacer notar que si bien es cierto --

hay servicios considerados publicos y que la suspensión - de los mismos, por su naturaleza, repercutirían de una ma - nera contraria a los intereses de una gran mayoría de la - población, tambien lo es que, tales perjuicios son en --- esencia las causas que motivarían al Estado "patrón" para ceder a las demandas hechas por sus subordinados, ahora - bien, cuando el Estado dicta leyes o decretos que vulne-- ran los derechos fundamentales consagrados, en la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Constitución política, - consideramos que tales dispositivos son tendenciosos y -- restringen conquistas y derechos sociales de los trabaja- dores, respecto a lo anterior y a manera de ejemplo se se ñala el decreto dictado por el ejecutivo con fecha 15 de - julio de 1970, publicado en el Diario Oficial de fecha 17 del mismo mes y año.

"... Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes, sabed:

Que con fundamento en los artículos 27, 73 fracción VI base la.; 89 fracción Ia. de la Constitución Política

de los Estados Unidos Mexicanos I., fracciones I y XII, -
2o., 3o, 4o, 18 y 21 de la Ley de Expropiación. 5o., 23 -
fracción Ia. de la Ley orgánica del Departamento del Dis-
trito Federal y 7o. de la Ley Reglamentaria fracción; y .

CONSIDERANDO

Que es facultad de la autoridad la prestación direc-
ta o concesionada de los servicios públicos, cuya natura-
leza por esencia debe proporcionarse de manera uniforme, -
regular y continúa y, consecuentemente, que el Estado tie-
ne obligación de vigilar y promover las medidas necesarias
para asegurar que los servicios respondan a las necesida-
des de los intereses colectivos.

Que a consecuencia del movimiento de huelga iniciado
por los trabajadores de la línea de autotransportes urba-
nos de pasajeros de segunda clase, se han paralizado los
servicios en un amplio sector de la población.

Que ante la perspectiva de que la paralización del -
servicio se prolongue, con grave daño al público usuario,

que en su mayoría la constituyen personas de escasos recursos económicos con el consiguiente trastorno de las actividades económicas, administrativas, sociales, culturales y de toda índole, y que la Ley de Expropiación considera causa de utilidad pública la conservación de un servicio público y en tales casos autoriza la ocupación temporal; que se ha tramitado el expediente a que se refiere el artículo 3o. de la citada Ley, y que, por otra parte - LA LEY ORGANICA DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL, Y LA LEY QUE REGLAMENTA LA FRACCION Ia. DEL ARTICULO 23 DE LA MISMA LEY ORGANICA AUTORIZAN LAS MEDIDAS NECESARIAS -- TENDIENTES A IMPEDIR LA SUSPENSION O INTERRUPCION DE LOS SERVICIOS PUBLICOS, sin que la medida prejuzgue sobre la procedencia del movimiento huelguístico que se ha mencionado, ni restrinja el ejercicio del derecho de huelga ya que las partes quedan en libertad para continuar tratando de resolver en la forma y términos que marcan nuestras leyes.

Que por todo lo anterior, resulta necesaria en el caso la ocupación temporal de la línea de autotransportes -

mencionada, para la prestación del servicio público a su cargo, por lo que he tenido a bien expedir el siguiente:

DECRETO

Artículo Primero. Se declara de utilidad pública la conservación del servicio que presta la línea de autotransportes urbanos en camiones pasajeros... de segunda clase.

Artículo Segundo. Se decreta la ocupación temporal y la intervención administrativa de todos los bienes muebles e inmuebles, servicios auxiliares, accesorios y dependencias de la línea de autotransportes mencionada destinados directa e indirectamente a la prestación del servicio.

Artículo Tercero. La medida de ocupación deja a salvo los derechos, acciones y excepciones de ambas partes en lo que se refiere al conflicto laboral.

Artículo Cuarto. La ocupación que se ordena durará el tiempo indispensable hasta que las partes con la aprobación de las autoridades competentes, lleguen a un arreglo que termine definitivamente el conflicto que ha dado

origen a las medidas de ocupación indicadas.

Artículo Quinto. El administrador que al efecto se designe seguirá utilizando los servicios de la totalidad del personal que actualmente trabaja en la línea bajo las normas de los contratos de personas extrañas a dicho personal solamente de manera excepcional y en los casos estrictamente necesarios y podrá también substituir empleados de confianza que tengan el carácter de representantes de la línea mencionada.

Artículo Sexto. Al tomar posesión de su cargo el administrador ante representantes del Departamento del Distrito Federal, procederá a levantar el inventario general de los bienes y derechos cuya administración se le encomienda.

TRANSITORIO

UNICO.- El presente decreto entrará en vigor el día de su publicación en el "Diario Oficial" de la Federación y sus efectos cesaran automáticamente cuando a juicio del

C. Jefe del Departamento del Distrito Federal., desaparecieron las causas que motivaron su expedición.

Dado en la residencia del poder Ejecutivo Federal en México, Distrito Federal., a los quince días del mes de julio de mil novecientos setenta (63).

"Así mismo en ocasión de la huelga declarada en el año de 1947, por los trabajadores del Ferrocarril Sub-Pacífico de México, se pedía un aumento de salario y minutos después de haber estallado la huelga el gobierno con apoyo en la Ley de vías generales de comunicación, ocupó la empresa y reanudando las labores fijando las mismas condiciones de trabajo que regían antes de la huelga, un año después continuaba, la ocupación, sin que hubiera modificado las dichas condiciones de trabajo" (64).

" A mayor abundamiento de lo anterior el caso más -- contado al respecto fue la requisa de Teléfonos de México, S.A., con motivo de la huelga por revisión de contrato colectivo que estalló el 6 de abril de 1960, por acuerdo -

(63) Diario Oficial de Fecha 17 de julio de 1970. Pags.15, 16 y sigs.

(64) De la Cueva Mario, Ob. Cit. Tomo II Pags. 860 y sigs.

Presidencial del mismo 6 de abril; publicado en el Diario Oficial del día siguiente, se dispuso la requisa de la empresa, con fundamento en el artículo 112 de la Ley de Vías Generales de comunicación, en virtud de considerarse un - servicio fundamental para la vida económica de la nación.

A consecuencia de este acuerdo subsistió jurídicamente el estado de huelga pero el gobierno asumió la administración de la empresa, mediante la reanudación de las labores respetandose el clausulado del contrato colectivo - vigente.

En acatamiento a dicho acuerdo el sindicato ordenó - la reanudación de labores que se efectuó el mismo 7 de -- abril; y el estado de huelga terminó por convenio entre - empresa y sindicato, de revisión de contrato colectivo el 8 de mayo de 1960" (65).

Habida cuenta de lo anterior y analizando con detenimiento tales decretos y acuerdos que restringen o prohíben de facto la suspensión de las labores de una coalición en

(65) Climen Beltran Juan, " Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales" Edit. Esfinge, S.A., Pag. 219.

su movimiento de huelga y comparandolas, actualmente con los dispositivos 935 y 936 en lo conducente de la Ley Federal del Trabajo, podemos decir que los mismos son anti-constitucionales, en virtud de que evitan la huelga de hecho y la transforman exclusivamente en un estado jurídico de huelga, sin embargo las circunstancias entre éstos, al ser tan diferentes no conllevan en su esencia el objeto y naturaleza que les dió origen, es decir la suspensión de labores de todos y cada uno de los trabajadores que constituyen la coalición, y con ello se rompe definitivamente el equilibrio de los factores de la producción y de -- ninguna manera se consigue el mismo, siendo por este imperativo que se debe legislar conforme a las normas que rigen exclusivamente el derecho laboral tratándose de respetar el derecho de huelga y fundamentalmente toda disposición al respecto debe ser dirigida a obtener como corolario unívoco e inequívoco de protección a la suspensión total de labores, pues toda disposición en contrario deberá catalogarse como inconstitucional, desde el punto de vista jurídico y, antipatriótico desde el punto de vista social y político.

FORMA DE LLEVARSE A EFECTO
LA SUSPENSIÓN DE LABORES -
DURANTE LA HUELGA.

Como quedó visto en el título anterior; que para que una suspensión de labores en una empresa emplazada a huelga, sea lícita, es menester que se cumplan diversas formalidades prescritas por la Ley, por tal motivo a continuación indicaremos cuales son los requisitos para tal efecto.

Es necesario presentar un pliego de peticiones para que se inicie el procedimiento de huelga, el pliego antes dicho debe reunir los requisitos que señalan las fracciones I, II y III del artículo 920 de la Ley Laboral que dice:

I.- Se dirigirá por escrito al patron y en él se formularán las peticiones, anunciarán el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresarán concretamente el objeto de la misma y señalarán el día y hora en que se suspenderán las labores, o el término de prehuelga;

II.- Se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo mas 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 24 horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje y avisará telegráfica o telefónica al presidente de la Junta.

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

A continuación se correrá traslado del emplazamiento dentro de las 48.00 horas siguientes a la de su recibo --

por parte de las autoridades del trabajo tal y como lo se-
ñala el artículo 921 de la Ley antes citada, previa la no-
tificación antes mencionada el patrón dentro de las 48.00
horas siguientes a la de la notificación deberá presentar
su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación
y Arbitraje.

Con el Objeto de que el emplazamiento a huelga sea -
tramitado y consecuentemente surta el efecto jurídico que
determine la suspensión de labores es menester, que el --
mismo comprenda en su contexto los extremos del artículo -
920 de la Ley Federal del Trabajo, Tal y como lo prescri-
be el artículo 923 de la Ley en cita.

CONSECUENCIAS

Las principales consecuencias que trae consigo la -suspension de labores, en virtud de una huelga, son las que se señalan en el artículo 924 de la Ley Federal del Trabajo; es decir a partir del emplazamiento se deberá -suspender toda ejecución de sentencia; tampoco podrán -embargarse muebles o inmuebles que sean propiedad de la empresa o negociación emplazada a huelga, pues esto protege a los trabajadores de "artimañas", de los patrones con el objeto de evitarse pagar en un momento dado, con dichos bienes, las prestaciones reclamadas por sus obreros; y así mismo tampoco podrá practicarse aseguramiento alguno, diligencia o desahucio en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que -se encuentren instalados, estos últimos actos procesales rigen para ambas partes es decir tanto para el patrón como para el trabajador, pues constituye una garantía pro-cesal y de justicia social que confirma el principio por el cual se rige el derecho del trabajo o sea a verdad sa

bida y buena fe guardada, sin embargo existen excepciones en las cuales es factible ejecutar alguno de los actos - procesales antes enumerados principalmente, cuando se traten de alguno de los hechos a que se refieren las fracciones que se señalan en el artículo 924 de la Ley Federal - del Trabajo que a la letra dice:

I.- Asegurar los derechos del trabajador, especial-- mente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás pres-- taciones devengadas, hasta por el importe de dos años de - salarios del trabajador:

II.- Créditos derivados de la falta de pago de las - cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

III.- Asegurar el cobro de las aportaciones que el - patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fon-- do Nacional de la Vivienda de los trabajadores; y.

IV.- Los demás créditos fiscales.

Por otra parte tambien nacen como consecuencia de la

huelga, derechos y obligaciones de las partes por ejemplo, surge como obligación del patrón el pago de los salarios vencidos de los trabajadores durante el tiempo en que se prolongue la suspensión de labores, siempre y cuando durante el procedimiento quede acreditado que efectivamente el patrón con su conducta, motivó la huelga al quedar encuadrada ésta dentro de alguno de los objetivos que se mencionan en el artículo 450, y reúnan los requisitos a que se refieren los artículos 451 y 920 de la Ley precitada.

Por el contrario el patrón también adquiere derechos como lo es entre otros, el de despedir a los trabajadores si dentro del término de las 24 horas siguientes a la resolución que determine que la huelga es ilícita o inexistente y los trabajadores no concurren a prestar sus servicios a la fuente de trabajo.

Amén de las anteriores consecuencias de la suspensión de labores durante la huelga, considero que la principal es, precisamente, la de que se obtiene el equilibrio-

entre los factores de la producción esto es, se cristaliza jurídicamente el objeto que le dió origen.

Sin embargo con tristeza vemos que esto no siempre de hecho es cierto, en virtud de que por lo general, aunque si bien es cierto los trabajadores obtienen ciertos beneficios, también lo es que, la mayoría de sus prestaciones no son satisfechas, y las que lo son, no son otorgadas en la cantidad o medida en que fueron reclamadas.

De lo anterior se deduce que por todas esas restricciones que nuestra Ley Federal del Trabajo impone a la clase trabajadora, para que esta lleve a efecto y haga uso de su derecho de huelga, y además que el propio trabajador se enfrenta con sus líderes corruptos, el derecho de presión que era su principal arma para mejorar su condición de trabajo y social se ha visto menoscabada y en consecuencia la huelga ha dejado de ser el medio de presión eficaz de la clase laborante.

JUSTIFICACION DE LA SUSPENSION
DE LABORES DURANTE LA HUELGA

Siendo el Derecho del Trabajo un derecho social que reconoce a patronos y trabajadores, de los cuales regula su conducta con el objeto de crear una estabilidad tanto de la fuente de trabajo, tanto dentro del contexto social, pues siendo entidades con intereses tan desiguales, que el derecho social, se inspira precisamente y con el único objeto en la nivelación de desigualdades tratanto con ello de obtener por medio de las leyes la creación de un deber de contenido social y dentro de un marco netamente jurídico con tendencia a tutelar a los grupos -- economicamente más debiles.

Con ese fin y enarbolando esos mismos principios los constituyentes de 1917 plazman en nuestra carta magna un derecho que debe ser inalienable a los trabajadores, siendo este el derecho de huelga la cual queda definida -- dentro de la ley del trabajo como " LA SUSPENSION TEMPORAL DEL TRABAJO LLEVADA A CABO POR UNA COALICION DE TRABAJADORES," en tal virtud se entiende que la citada sus

pensión de labores dentro del período de huelga, encuentra su justificación desde un punto de vista normativo - en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 Constitucional y 440 de la Ley de la Materia.

Así mismo se justifica, de una manera analítica o filosófica, la suspensión de labores durante la huelga, toda vez que siendo precisamente el espíritu constitucional que dió origen a este derecho el de otorgar al trabajador un medio por virtud del cual lograra constreñar la fuerza económica y de grupo que constituye el patrón, mediante la coalición y el ejercicio de su derecho de huelga, pues solo de esa manera podría enfrentarse al capital con posibilidad de obtener la reivindicación de derechos o la creación de los mismos y el respeto que como clase ha obtenido a travez del devenir histórico. Tan esto es así que la propia Ley otorgó la titularidad para ejercer el derecho de huelga exclusivamente a la coalición de trabajadores ya que solo el agrupamiento de hombres y voluntades encausados a un mismo objetivo podrían realizar y obtener lo que a uno solo no le sería dado sa

tisfacer y que mejor manera de hacer presión que la de suspender las labores de la fuente de trabajo hecho este que por sí mismo afecta de manera determinante en el ánimo del patrón pues repercute definitivamente en contra de sus intereses y su naturaleza es decir en la obtención de ganancias y plusvalías que son sus objetivos, por los que existe como entidad o unidad patronal.

Ahora bien ya habiendo expresado con anterioridad, la huelga solo se entiende como el hecho de suspender -- las labores, lo cual se deriva tanto de su concepto como de la realización del evento mismo y además considerando que el procedimiento laboral incluyendo el procedimiento de huelga es un silogismo en donde la suspensión de labores es la premisa mayor y el objetivo que la motivó la - premisa menor y la consecución del equilibrio entre los factores de la producción su conclusión, máxime si este último se logra podremos decir que ésto es su más relevante justificación .

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

LA ILEGALIDAD DE LA CONTI NUACION DE LABORES DURANTE LA HUELGA.

Después de analizar con detenimiento el contenido de los artículos 935 y 936 de la Ley Federal del Trabajo, - los cuales forman parte del decreto de reformas a la Ley - en cita, mismas que entraron en vigor el día 10. de mayo - de 1980, vemos que el espíritu y objeto de la huelga se - ve menoscabado con tales prescripciones pues las mismas - conllevan una serie de violaciones que reprimen la ya de - por sí debilitada fuerza a este derecho de presión con--- quistado por la clase trabajadora.

En efecto los artículos 935 y 936 de las citadas re- formas a la Ley Laboral expresan lo siguiente:

Artículo 935.- Antes de la suspensión de los traba-- jos la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia - de las partes, fijará el número indispensable de trabaja- dores que deberán continuar trabajando para que sigan eje- cutándose las labores, cuya suspensión perjudique grave--

mente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Como es sabido la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las Fracciones XVI, XVII y XVIII del artículo 123, tutela el derecho que tienen los obreros de coaligarse y reconoce así mismo su derecho de huelga, en tal virtud como anteriormente lo hemos señalado la huelga constituye fundamentalmente la única presión hacia el patrón con el objeto de equilibrar los factores de la producción.

Ahora bien cuando se rompe ese medio de presión mediante la fijación de un determinado número de trabajadores que sigan laborando en la fuente de trabajo emplazada a huelga, este hecho en sí es contrario tanto al espíritu del constituyente de 1917 así como a la letra de dichos preceptos constitucionales, en cuanto son precisamente las consecuencias que se derivan de una abstención total por

parte de los trabajadores en relación a sus labores en -- las fuentes de trabajo, las que motivan y de hecho presio-- nan al dueño del capital a acceder a las prestaciones -- que le son reclamadas en los pliegos respectivos.

Independientemente de lo anterior se vulnera en perjuicio de los trabajadores que deberán continuar con sus servicios en una empresa emplazada a huelga, sus garan--- tías individuales toda vez, que tal obligación emana del artículo 935 de la Ley ya antes invocada por lo que es -- contraria a los artículos 14 y 16 Constitucionales, en -- efecto se conculca el artículo 14 en cuanto se priva al -- trabajador de un derecho, o sea en este caso, el derecho -- a abstenerse de trabajar como miembro de un sindicato o -- de una coalición, de igual manera constituye la designa-- ción arbitraria de un trabajador a seguir prestando sus -- servicios en una empresa emplazada a huelga, un acto de -- molestia personal, en cuanto que dicha disposición no pue-- de considerarse como mandamiento de autoridad competente -- y mucho menos existe fundamento ni motivo que legalice el procedimiento que así lo determine, sopena de flagrante --

violación a tales preceptos constitucionales.

Siguiendo este orden de ideas podemos determinar que el artículo 935 de la Ley en cuestión es contrario a derecho en cuanto señala que deben seguir ejecutándose las -
-
- es, cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. A este respecto es menester cuestionar que debe entenderse por perjuicio grave, semánticamente podemos decir que perjuicio significa disminuir las cosas quitándoles una parte; por grave - se debe entender como algo de mucha importancia y así tenemos que concatenando ambas palabras podemos mencionar que perjuicio grave es la máxima disminución de las cosas que se quitan o se reducen a una importante parte . Ahora -- bien habiendo establecido estos conceptos podemos relacionarlos y enfocarlos directamente a los que a continuación señalaremos y que son vinculados a los anteriores por la propia Ley y estos son: La seguridad y conservación; por seguro se entiende lo que se encuentra libre y exento de -

peligro, daño o riesgo, y conservación que siendo la acción de conservar se entiende como el mantener una cosa o cuidar de su permanencia.

Por otra parte es importante señalar que existe un conflicto de leyes derivadas de una sola legislación, en efecto el artículo 466 de la Ley Federal del Trabajo establece:

Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

I.- Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transportes que se encuentren en ruta, deberán conducirse a su punto de destino; y .

II.- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes reclusos al momento de suspender el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Por su parte el artículo 935 de la propia Ley viene a ser una transcripción de lo que prescribía el artículo -

467 derogado con fecha lo. de mayo de 1980, este último dispositivo venía sirviendo de complemento al artículo - 466, esto es, que lo prescrito por el multicitado artículo 467 solo tenía observancia cuando se trataba de alguno de los servicios a que se circunscriben las dos fracciones del artículo 466, es decir hasta en cuanto los -- usuarios de los servicios señalados en la fracción I. de ese artículo era conducido hasta su punto de destino, y por lo que se refiere a la fracción II, hasta que los -- pacientes pudieran ser trasladados a otro establecimiento y habiendose complementado estos requisitos era procedente suspender en una forma total los servicios en las - empresas declaradas en huelga.

Sin embargo al separar el objeto indicado en el artículo 466 del procedimiento de éste, prescrito en los - numerales 467 y 468 de la propia Ley Laboral y transcribirlos dentro de un capítulo por separado, pierde su validez exclusiva al objetivo que les dió origen y formalmente adquieren una observancia general para todos los -

467 derogado con fecha 10. de mayo de 1980, este último dispositivo venía sirviendo de complemento al artículo - 466, esto es, que lo prescrito por el multicitado artículo 467 solo tenía observancia cuando se trataba de alguno de los servicios a que se circunscriben las dos fracciones del artículo 466, es decir hasta en cuanto los -- usuarios de los servicios señalados en la fracción I. de ese artículo era conducido hasta su punto de destino, y por lo que se refiere a la fracción II, hasta que los -- pacientes pudieran ser trasladados a otro establecimiento y habiéndose complementado estos requisitos era procedente suspender en una forma total los servicios en las -- empresas declaradas en huelga.

Sin embargo al separar el objeto indicado en el artículo 466 del procedimiento de éste, prescrito en los -- numerales 467 y 468 de la propia Ley Laboral y transcribirlos dentro de un capítulo por separado, pierde su validez exclusiva al objetivo que les dió origen y formalmente adquieren una observancia general para todos los -

conflictos de huelga que se presenten sin importar la naturaleza de los servicios de la empresa emplazada a huelga, tal hecho definitivamente transgrede la hegemonía de los trabajadores en su lucha por la reivindicación de sus derechos, dando en contra posición mayor fuerza y argumentos al empresario, patrón o capitalista, es menester considerar el porque de este retroceso de los logros obtenidos por la clase obrera; hemos observado que puede tratarse, fundamentalmente por el momento de que en la actualidad nuestro país se encuentra con un déficit inflacionario que puede terminar en una recesión si no se adoptan medidas económicas drásticas que protejan según los economistas, a los productores de bienes y servicios y a la empresa en general; pero también es importante cuestionar porque es el trabajador el que debe soportar el perjuicio económico y principalmente el perjuicio jurídico, que trae consigo la conculcación de sus derechos Constitucionales - ya no solo individuales sino colectivos, que tanto, histórica, política, social y económicamente son responsabilidad de un gobierno sustentado principalmente por la clase

trabajadora. Tal conculcación de derechos formales contra vienen desde su orígenes la filosofía de los Constituyentes y también en gran medida la filosofía de los Titulares del Poder Ejecutivo, de igual manera, también nos --- cuestionamos porque no se asumieron medidas que afectaran a la iniciativa privada con el objeto de mitigar los déficit inflacionarios, consideramos que tal prerrogativa contravenía a los intereses de una élite que ejerce gran influencia o presión sobre nuestras instituciones que se encargan de legislar y además, siempre han existido intereses y personas que no se sienten atraídas por el bienestar de la clase trabajadora, y menos aún si eso implica un menoscabo al patrimonio de los grandes capitalistas.

Habiendo desglosado el contenido del artículo 935 -- desde el punto de vista gramatical y además hecho un pequeño análisis sistemático de la congruencia existente -- entre el objeto y el procedimiento respectivo de los artículos 466 y 467 reformados de la Ley Federal del Trabajo y comparativamente con el artículo 935 vigente de donde se descubre la incongruencia que originó precisamente --

el cambiar un procedimiento concreto a un objetivo determinado pués en la reforma hecha a la Ley, de la cual nos ocupamos se habla de tal procedimiento pero ya no solo en relación a un objetivo fijo sino que se le ha dado el carácter de genérico quitándole a tal procedimiento el sentido por el que fué creado o sea de específico en función al artículo 466 de la Ley en cita.

Habida cuenta de lo anterior cabe señalar la importancia de analizar de manera más específica, todos y cada uno de los elementos que integrán las normas a que se refiere el presente trabajo en relación al artículo 935, y a tal efecto se analiza de la manera siguiente:

PARA QUE SE SIGAN EJECUTANDOSE
LAS LABORES.

A).- Cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales.

En efecto podemos decir que cuando la ley expresa -- que deben continuar algunos trabajadores laborando, cuando existe una huelga y la suspensión del trabajo perjudi-

que gravemente la seguridad y conservación de los locales, esto definitivamente es incongruente toda vez que los propios trabajadores siempre se han preocupado por el cuidado de los locales aún por su propia "conveniencia" pues ha sido práctica en los movimientos huelguísticos de disponer de guardias tanto en las entradas a las fuentes de trabajo, así como en puntos estratégicos de sus alrededores, sin embargo tales acciones han sido siempre encaminadas a proteger tanto las instalaciones como los locales, con el único fin de salvaguardar el patrimonio del patrón, con el objeto de que garantizara de esa manera el pago de las prestaciones que se reclaman, fundamentalmente, la de los salarios caídos, con tales hechos queda demostrado que los locales siempre han sido protegidos por los propios trabajadores pero sin que ello implique una continuación de labores, pues tal evento rompería con la hegemonía del grupo sindical o de coalición en su caso y daría margen a que los patrones ejecutarán actos y prácticas que ya habían sido erradicadas - tales como el saqueo, hecho por los propios patrones, o -

la ejecución de diversos actos de comercio que siempre - redundarían en perjuicio de la clase trabajadora, siendo por esto que tal dispositivo legal es contrario al espíritu que rige el derecho de huelga pues no existe razón ni motivo para que el derecho inalienable de los obreros sea restringido, pues en última instancia el interés preponderante siempre deberá ser a favor de la libertad de las personas sobre la conservación o cuidado de los - objetos o como en este caso de los inmuebles.

B).- CUYA SUSPENSION PERJUDIQUE GRAVEMENTE LA SEGURIDAD Y CONSERVACION DE LA MAQUINARIA.

Es muy importante señalar, que las circunstancias, - para determinar que las maquinarias constituyen un factor importante para conservar la fuente del trabajo así como el equilibrio entre los factores de la producción, para - después de concluida la huelga, condiciones estas que se favorecerían habiéndose conservado la suspensión de trabajo el buen funcionamiento de las maquinarias. Ahora -- bien, es cierto que existen intereses preponderantes como lo es el hecho de que el trabajador tiene en última -

instancia el único medio de presión a su alcance el cual es legítimo y legal, como lo es el de la suspensión de labores que de hecho trae aparejado, en algunos casos el deterioro de la maquinaria, sin embargo tal evento fué contemplado como una consecuencia necesaria de la huelga, desde sus orígenes y al tratar el artículo a estudio, de romper en forma parcial con tal presión, de hecho está en contraposición a la subjetividad que emana de nuestras leyes fundamentales, y con tal proceder la legislación laboral trunca aún más los ya de por sí débiles preceptos que favorecen al trabajador en dicha legislación, los cuales después de haber sido vanguardia incluso en otros países del mundo, por lo que se deduce que el capital ha intervenido en la elaboración de tales preceptos con el único objeto de salvaguardar sus intereses y obtener incluso en el período de huelga utilidades que debilitan en sí las aspiraciones de los trabajadores para obtener el pago de las reclamaciones que motiven la huelga, habida cuenta de lo anterior cabe señalar que la Ley previó correctamente que la maquinaria utilizada en las empre--

sas emplazadas a huelga no fuese gravemente perjudicada sin embargo considero que no era necesario que se continuara con las labores en dichas empresas para obtener - tal resultado, pues solo basta con que se asignara a uno o varios técnicos especializados tomando en cuenta la - cantidad y tipo de maquinaria utilizada en la empresa - emplazada a huelga para que esto se concretara a mantener en buen estado de funcionamiento dichas maquinas, - pero sin la obligación de ponerlas a producir, pues insistimos que es precisamente la ausencia de producción - la que inhibe al patrón a adoptar una conducta intransigente ante las peticiones legales que les hacen sus trabajadores siendo por este motivo que ratificamos nuestra posición al expresar que el precepto legal que obliga a los obreros a continuar trabajando y en consecuencia -- produciendo durante el período de huelga es conculcatorio de sus garantías Constitucionales a que ya tantas - veces nos hemos referido.

C).- CUYA SUSPENSION PERJUDIQUE GRAVEMENTE LA SEGURIDAD Y CONSERVACION DE LAS MATERIAS PRIMAS.

Por lo que respecta a la conservación de la materia prima, con el objeto de que ésta no se perjudique gravemente en su seguridad ni conservación, el artículo 935 - de la Ley Laboral, expresa como causa a este efecto se - deba continuar con las labores en las empresas emplaza-- das a huelga, si bien es cierto que existen diversas ma- terias que por su naturaleza son propensas a la descom- posición o en muchos casos a la pérdida de sus cualida- des para la elaboración de los productos que de ellas - se extraen, elaboran o crean, también lo es que, en su mayoría dichas materias primas pueden conservarse duran- te varios periodos de tiempo sin que se pierda tales ca- pacidades, en tal virtud es conveniente manifestar que la ley que sobretexto de tales eventos, ordenó la con-- tinuación en términos generales, de los trabajos es vio- latoria de los derechos de huelga de los trabajadores. Debemos a este respecto analizar si se justifica el dig- positivo que determina la continuidad en el servicio por el solo hecho de que unas materias primas deban de con- servarse (esto es): es justo que se preserve una materia

prima en lugar de preservar el derecho, considero en mi concepto que ante todo debe ser preponderante la conservación del derecho, por otra parte en su gran mayoría - la materia prima proviene de la naturaleza en sus distintas formas tales como vegetales, minerales e hidrocarburos y en lo menos son de naturaleza artificial, con lo anterior queremos decir que en última instancia se puede abstener la empresa emplazada a huelga de adquirir tales productos, a partir de la fecha de notificación de la suspensión de labores o en su caso el término de la prehuelga, ese término debería de servirles como causa que los inhibiera para adquirir materias primas y en consecuencia, evitar que por esa razón el trabajador dejare de ejercitar un derecho de presión, como lo es el de la huelga aunando además a estas consideraciones los motivos que se aducen en los títulos anteriores, vervigracia el nombramiento de peritos e integrantes de las partes representadas en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Es inverosímil y grotesca la prescripción que cir-

cunscribe el derecho del trabajador para reclamar ante la autoridad competente un acto de justicia y además - un hecho que trae consigo consecuencias económicas que repercuten dentro del marco social y político del estado pues no hay que olvidar que las restricciones a los derechos de los trabajadores solo generan inconformidad - máxime que si tales restricciones además constituyen un desequilibrio entre los factores de la producción los - cuales son los que precisamente se busca equilibrar con los conflictos económicos que no pudiendo conciliar es necesario optar por la vía de contención, en tal virtud no se justifica la taxacción que prescribe el artículo - comentado para llevar a cabo una huelga, pues aquella so lo implica como ya lo hemos dicho una maniobra en beneficio del capital que nunca verá más cerradas sus puertas ni paradas las maquinarias de sus empresas, circunstancia esta que a todas luces son violaciones a las leyes fundamentales y sustantivas que norman el derecho - de huelga.

D).- CUYA SUSPENSIÓN PERJUDIQUE GRAVEMENTE LA REANUDACIÓN DE LOS TRABAJOS.

La prescripción a que se circunscribe el artículo 935 de la Ley Federal del Trabajo en lo referente a que los trabajadores deberán continuar laborando en razón de que si se lleva a cabo la suspensión de dichas labores - cauce perjuicio a la reanudación de los trabajos; esta obligación que se deriva del artículo antes indicado es contraria a las más elementales normas de congruencia y legalidad pues van en contraposición a lo preestablecido por el artículo 40. fracción II incisos a) y b) de la propia Ley Laboral. En efecto tal dispositivo expresa:

Artículo 40.- No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos solo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad:

I "..."

II.- Se ofenden los derechos de la sociedad en los casos previstos en las Leyes y en los siguientes:

a).- Cuando declarada una huelga en los términos - que establece esta Ley se trate de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468 (936).

b).- Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

Por su parte el artículo 4o. Constitucional en el campo laboral consagra derechos sociales como garantía fundamental en cuanto establece "... cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad, ..." esto se circunscribe respectivamente en los casos de substitución ilegal de un trabajador por otro-

y de que se intente impedir el derecho de huelga, a mayor abundamiento en razones, la Constitución de 1917, - cristaliza esos derechos sociales en el artículo 123, a través de los derechos colectivos de sindicalización y - de huelga.

Habida cuenta de lo anterior el artículo 449, de - la Ley Federal del Trabajo, señala que la Junta de Conciliación y Arbitraje y las Autoridades Civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y preg tándoles el auxilio que soliciten para suspender el tra bajo .

Siguiendo este orden de ideas la Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha sustentado la tesis que ha - continuación se indica.

HUELGA ESTADO DE. No es necesario declarar que exig te.

De las normas contenidas en la Ley Federal del Tra

bajo se desprende que el estado de huelga existe desde el momento en que se suspenden las labores en el centro de trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores..." +

En mérito a lo anteriormente expuesto es de hacerse notar que todas y cada una de las prescripciones y tesis expuestas anteriormente conllevan en su esencia que la huelga es un derecho de la totalidad de los trabajadores para suspender las labores, pues solo así se entiende el ejercicio de ese derecho de presión. Siendo por esta causa que se considera conculcatorios de garantías constitucionales el artículo 935, pues es infundado y carente de toda concepción estrictamente legal su contenido, en cuanto se trata de fijar un número de trabajadores con el único objeto de que "según" no se perjudique gravemente la reanudación de los trabajos, pues este hecho solo en un mecanismo que hace negatoria la garantía constitucional y nos da el parámetro que determina con estas reformas la consagración del arbitraje -

previo y obligatorio que surge como bandera típica patronal como atinadamente lo ha expresado el Dr. Nestor de Buen Lozano.

Analizando desde otro aspecto y desde una perspectiva filosófica, política y económica el contenido, alcance y valor jurídico del artículo 935 y 936 de la Ley Federal del Trabajo, podemos decir, que para su promulgación debió existir una fuerte batalla entre las distintas fracciones en que está integrado el poder legislativo y su resultado nos indica, que el partido que impuso, en última instancia su dominio fue el de la oligarquía, el cual funda sus raíces dentro del axioma de un radicalismo filosófico encuadrado siempre, en contra de la clase trabajadora y que nunca ha dejado que esta adquiriera una conciencia como tal, esta circunstancia queda plenamente establecida desde el punto de vista ideológico en cuanto vemos que, aparentemente, el gobierno y sus leyes paternalistas prescriben circunstancias favorables al -- trabajador, sin embargo éstas son manipuladas en la práct

tica, de tal manera, que sus resultados conllevan la desintegración de los grupos de trabajadores libres y le dan mayor fuerza a las agrupaciones sindicales que tienen intereses y compromisos ya con el estado, ya con el capital, por lo que tales conductas generan en la clase obrera desajustes económicos con repercusiones sociales muy graves, como lo es el desempleo y el subempleo; de hecho quedan marginados para ser receptores de una justicia laboral digna, esto se aprecia en cuanto que el artículo 935 de la Ley Federal del Trabajo, solo señala: "Antes de la suspensión de los trabajos la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijara el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente..." en efecto consideramos que el contexto del citado artículo carece de objetividad en cuanto que por regla general debería determinar si es indispensable o no de que continúen las labores en una empresa determinada emplazada a huelga serían perfitos en las distintas materias de acuerdo a la -

naturaleza de las empresas y tomando en cuenta los locales, maquinarias, materias primas, etc., y no dejarlo al arbitreo de las partes, pues se tiene la experiencia que en la práctica el trabajador sindicalizado, en centrales oficiales tales como C.T.M., C.R.O.M., generalmente son los peor representados pues es de todos sabido que existen mayores intereses políticos y económicos, que regulan la conducta de los supuestos líderes de los trabajadores, de la verdadera representatividad a los intereses de estos últimos, que nos hace pensar que la huelga como un derecho de clase ha encontrado su fin solo queda la esperanza de una nueva reivindicación a travez de la lucha sindical independiente.

Pasando al análisis del artículo 936 de la Ley Federal del Trabajo, es importante destacar que el mismo es violatorio de los derechos otorgados por la Constitución a los trabajadores que actualizan su derecho de huelga, - en efecto el precitado artículo 936 señala:

" Si 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.

En efecto este artículo, es una transcripción del artículo 468, de la Ley Federal del Trabajo, publicada en 1970, y de igual manera que el artículo anterior tuvo su origen y fundamento legal en lo referente a los servicios de emergencia a que se circunscribe el artículo 466, de esta ley o sea tales servicios se consideran como objetivos y los dos artículos precedentes regulaban exclusivamente a dicho objetivo su procedimiento sin embargo con las nuevas reformas a que fue sujeta la Ley Federal del Trabajo, se desprende que ese procedimiento que hasta entonces se constreñía a los servicios de emergencia como objetivos, insistimos, actualmente tiene vigencia o al menos da a entender que rige para todos los conflictos de huelga que se susciten, sin importar que los servicios o actividades a que se dedique la empresa emplazada

sean considerados de emergencia o no, es por esta razón - que es importante deducir a travez de las resoluciones - que sean dictadas por las autoridades del trabajo si tal procedimiento solo tendrá vigencia por lo que se refiere a los servicios de emergencia y si es así el artículo -- 935, deberá como consecuencia, circunscribirse tambien - para esos caos exclusivamente, por el contrario si es - aplicable a la generalidad de las huelgas es ahí donde - se inicia la conculcación de los preceptos constitucionales y además la violación e incongruencia con relación a los artículos de esta propia Ley, que entre otros podemos mencionar el artículo 4o. y 449, pues es incomprensible - que por un lado se le otorgue una serie de garantías al - trabajador con el objeto de que les presten el auxilio - que soliciten para suspender el trabajo y por otra parte se le conmine a que si no continuan ejecutando las labores en una empresa el patrón solicite, por una parte, auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios y por la otra tengan además los patrones el derecho de utilizar a otros trabajadores, esto

en contra versión a lo prescrito por el artículo 4o. Constitucional por lo que se refiere a las ofensas a los derechos de la sociedad y que regulan su esencia los incisos a) y b) de la fracción II del artículo 4o. de la Ley Federal del Trabajo.

A partir de la Promulgación de la Ley Federal del -- Trabajo de 1931, la huelga fué reglamentada por el Legislador en donde reconociendo éste su papel secundario en los conflictos de esta naturaleza, sin embargo con el objeto de darles forma jurídica estableció para su procedimiento diversas etapas donde se demuestra el diferente grado de intervención del Estado.

Así tenemos que en la etapa de prehuelga el estado - ejerce exclusivamente una función de comunicante y conciliador pues se concreta a citar a las partes y trata de - que lleguen a un arreglo sin poder calificar ni la procedencia formal del emplazamiento ni su justificación o injustificación.

En la Segunda Etapa, o sea después del estallamiento de huelga y solo a petición de parte, el estado a través de las Juntas de Conciliación puede calificar si el emplazamiento fué correcto esto es si se complementaron los requisitos de forma y de fondo. Con lo que la conclusión de esta Etapa Procedimental será la calificación de existencia o inexistencia sin que esto determine la justificación en la huelga, pues solo se contrae a determinar si fueron cumplidos los requisitos que marca la Ley, para ese hecho. Declarada la existencia de la huelga o no habiendo sido esta impugnada por parte interesada en el término de 72 horas la Junta de Conciliación y Arbitraje, solo podrá estudiar respecto de la justificación del movimiento y determinar si es o no imputable al patrón, siempre y cuando así lo solicite el sindicato o la coalición promovente.

Ahora bien la forma del procedimiento a que no hemos referido anteriormente, a cambiado, substancialmente y en perjuicio de la clase trabajadora, a este respecto el

maestro Nestor de Buen Lozano, nos ha expresado su punto de vista que es el siguiente: " a partir de la reforma el panorama cambia substancialmente . Ahora se incluye una nueva disposición, contenida en el artículo 923, que atribuye al presidente de la Junta, la facultad de no dar trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando este no sea formulado conforme a los requisitos del artículo 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 uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje, competente..."

Se trata de 3 hipótesis de desechamiento, del emplazamiento a huelga. 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 --aposteriori, se convierte en motivo de rechazo apriori, 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. Verbigracia: la huelga por solidaridad que siendo ajena a la administración del contrato colectivo, no requiere la participación del sindicato titular.

La tercera, en mi concepto totalmente razonable, evita aun 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 resolverse por la vía de los conflictos intersindicales.

Es evidente que la disposición citada, el artículo - 123, ha venido a modificar radicalmente el Derecho de Huelga. Independientemente de que se pueda impugnar por la - vía de amparo al rechazo a trámite del presidente , lo real es que se ha inventado y puesto en ejecución un mecanismo

que hace negatoria la garantía Constitucional.

La conclusión parece ovia. Los caminos legales del Derecho Colectivo pueden ser obstáculos serios. Entre nosotros hace años se inventó la requisita cuya Constitucionalidad es mas que discutible, al menos en su concreta aplicación a los casos de huelga ahora se plantean formalismos que en manos interesadas podran 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"

Habida cuenta de lo anterioro debemos señalar que los artículos a estudio han quedado sustancialmente analizados y en mérito a ello deducimos que efectivamente contravienen los pricipios constitucionales que teóricamente sustentan su fundamento legal y que por tal razón

deberán ser derogados o en última instancia abrogados - con el objeto de que el derecho laboral continúe fundamentándose en prescripciones que jurídicamente sean acorde tanto con la realidad social histórica y jurídica sin que ello implique conductas paternalistas o sectoriales por parte del estado pues solo exige que sean legales y que no se menoscabe el derecho de presión que por virtud de la huelga tiene el obrero o tenía el obrero en nuestro país.

C O N C L U S I O N E S .

El hombre al sentir la fuerza y el poder que, en diversas formas se le manifiestan para agredirle, en su integridad física, económica y social; como sujeto de trabajo, y - después de haber comprobado su impotencia ante el patrón o-capital, le surge la necesidad de agruparse, primero para - defenderse y después para luchar por la obtención de respeto y de derechos como individuos y como clase.

Ahora bién siendo la huelga un derecho constitucional- del trabajador que constituye un medio o derecho de presión por virtud del cual puede luchar con el objeto de lograr -- fundamentalmente el equilibrio entre los factores de la producción y siendo de explorado derecho que la huelga entendida en su más amplia asepción significa la suspensión temporal de labores dentro de una empresa o establecimiento, entendiéndose como suspensión la paralización total de la producción o prestación de servicios en las mismas.

En mérito a lo anterior, podemos decir que si bien cierto el Estado a creado instituciones y principios que políticamente son acordes a los fundamentos esenciales del derecho social que protege a los trabajadores, también lo es-

que tales instituciones emanan de una normatividad tendenciosa y manipulada en tal forma, que los derechos constituyen solamente un elemento estático, pues de hecho vemos que en la práctica el trabajador sigue siendo agredido, - tan es así que me permito cuestionar respecto a la constitucionalidad o inconstitucionalidad de la continuación del servicio durante la huelga.

En efecto los numerales respectivos van en contraposición a lo prescrito como garantías fundamentales del individuo señaladas en los artículos 4°, 5°, 14 y 16 constitucionales y así mismo a lo expresado en las fracciones - XVII y XVIII del artículo 123 de nuestra Carta Magna.

Por tanto concluyo que en virtud de las reformas hechas a la Ley Federal del Trabajo por medio del decreto - de fecha 1° de mayo de 1980 y en cuanto, a lo que se refiere a la reglamentación del procedimiento de huelga dejó - de existir la armonización con los principios constitucionales que le dieron origen, quedando la huelga solo como un derecho permitido pero que legalmente no se encuentra protegido y como consecuencia de esto se fomenta a gran -

des pasos un desequilibrio entre los factores de la producción lo que perjudica esencialmente al trabajador, creando se con ello la ruptura del orden jurídico puesto que, in - sisto, el derecho de huelga deja de ser un hecho y se -- transforma solamente en un estado jurídico de huelga.

Por lo tanto es inverosímil que la Ley en contraven - ción a las normas Constitucionales, solo autorice suspen - der las labores en una empresa emplazada a huelga, siempre y cuando un número determinado de trabajadores continúe -- prestando servicios en la misma. Lo anterior es incongruen - te puesto que de tal hecho se desprende que bajo esas con - diciones nunca se podrá concebir un estado de huelga formal pues no se dan los elementos esenciales que la constituyen como lo son la presión económica y subjetiva que se origi - nan como consecuencia de la paralización total de la pro - ducción con todas las consecuencias que de hecho les son - inherentes.

En consecuencia se propone que de nuestras leyes labo - rales se deroguen o se abroguen como parte de su normativi - dad la obligación del trabajador a seguir prestando servic -

cios durante la huelga, a excepción de los servicios públicos que así lo ameriten, sin importar los prejuicios que en un momento dado pudieran sufrir los patrones en su patrimonio, pues ello amen de conculcarse al trabajador sus garantías fundamentales como individuo y de vulnerar además sus derechos como clase, creando con ello un retroceso en su lucha por su reivindicación, sin embargo estoy cierto que dicha obligación histórica como una forma de infraestructura y además con la idea de conformar un clima de estabilidad y confianza que impulse al empresario hacia una mayor reinversión para crear con esto mayores fuentes de trabajo, si estas razones fueron las que motivaron a nuestros legisladores "políticos" a crear la obligación para que los trabajadores continúen el servicio durante la huelga, se entiende, pero de ninguna manera se justifica.

Considerando que el derecho del trabajo, a partir del 5 de febrero de 1917, surgió como un derecho social con el propósito de proteger y reivindicar al trabajador, principios éstos que contiene dentro de su propia prescripción, y que se originaron por virtud del mandato constitucional y que el principal fin que lo motivó es precisamente que,

los trabajadores obtengan o en última instancia recuperen la plusvalía que en un momento dado y con su esfuerzo, -- ellos constituyen, pero que sin embargo difícilmente disfrutan, pues las mismas quedan en manos de la mayoría de sus explotadores capitalistas y por tanto solo podrá entenderse que el derecho del trabajo es justo cuando la ley tutela y protege a los trabajadores frente a los patrones y tomando en cuenta que el poder político en nuestro país generalmente se logra con el apoyo del capital, -- es lógico que este poder político es ineficaz para lograr la reivindicación de los derechos de la clase laborante, -- por tal virtud la única fuerza que tiene el proletariado para su lucha es la que se sustenta en el artículo 123 de nuestra Constitución, en el cual se consagra el derecho a la huelga como medio y forma para impulsar el desarrollo individual, social y económico y fundamentalmente buscar el cambio en las estructuras económicas y sociales de nuestros gobiernos, para que estos puedan otorgar a toda la ciudadanía de la previsión social y de la retribución justa al trabajador.

Por esta razones toda norma que conlleve en su esencia una transgresión que impida a ejercitar el derecho --

debe ser desechada de pleno derecho sopena de inducir al proletariado a una lucha revolucionaria por su reivindicación.

B I B L I O G R A F I - A

- 1.- ALVIREZ FRICIONE, ALFONSO. La Participación de las Utilidades. Edit. Porrúa, S.A.
- 2.- BARASSI, LUDOVICO. Tratado de Derecho del Trabajo. Buenos Aires 1953.
- 3.- BUEN LOZANO, NESTOR DE. Derecho del Trabajo. - Edif. Porrúa, S.A.
- 4.- CABANELLAS, GUILLERMO. Derecho de los Conflictos Laborales. Bibliografía Omeba 1966. Lavalle 1328 Buenos Aires.
- 5.- CABAZOS FLORES, BALTAZAR. El Derecho del Trabajo en la Teoría y en la Práctica. Edit. Porrúa, S.A.
- 6.- CLIMEN BELTRAN, JUAN B. Formulario de Derecho - del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. Edit. Esfinge, S.A.
- 7.- CLIMEN BELTRAN JUAN B. Ley Federal del Trabajo y otras Leyes Laborales. Edit. Esfinge, S.A.
- 8.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

9.- CUEVA, MARIO DE LA. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I. Edit. Porrúa, S.A.

10.- CUEVA, MARIO DE LA. Derecho Mexicano del Trabajo.- Tomo II. Edit. Porrúa, S.A.

11.- DOMINGUEZ VARGAS, SERGIO. Teoría Económica.- Edit. Porrúa, S.A.

12.- ENCICLOPEDIA JURIDICA OMEBA. Tomo II. Bibliografía Argentina.

13.- GUERRERO, EUQUERIO. Manual de Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A.

14.- HERNAINZ MARQUEZ. Tratado Elemental de Derecho del Trabajo. Madrid 1947.

15.- L. WECKMAN. La Sociedad Feudal. Edit. Jus, S.A.

16.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editores Mexicanos Unidos, S.A.

17.- PALLARES, EDUARDO. Diccionario de Derecho Procesal. Edit. Porrúa, S.A. México 1978.

18.- PEREZ BOTIJA, EUGENIO. Derecho del Trabajo.- Madrid 1964.

19.- PEREZ LEÑERO, JOSE. Teoría General del Derecho Español del Trabajo. Edit. Espasa Calpe, S.A.

20.- PORRAS Y LOPEZ, ARMANDO. Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A.

21.- RODRIGUEZ PIÑEIRO, MIGUEL. El Nuevo Procedimiento de Formalización, Conciliación y Arbitraje en las Relaciones Colectivas de Trabajo en Política Social. Madrid 1962.

22.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. Evolución de la Huelga. Edit. Botas, S.A.

23.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. México 1971.

24.- TRUEBA URBINA, ALBERTO. El Nuevo Derecho del Trabajo. Edit. Porrúa, S.A. México 1970.