

24. 436



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

FACULTAD DE DERECHO

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

**LA HUELGA CONTEMPLADA DESDE EL PUNTO
DE VISTA DEL CAPITAL COMO FACTOR
DE LA PRODUCCION**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A:

Luis Pacheco Flores



MEXICO. D. F.

**FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES**

1981



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

**LA HUELGA CONTEMPLADA DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL CAPITAL COMO
FACTOR DE LA PRODUCCION.**

CAPITULO PRIMERO.-

**DESARROLLO HISTORICO DE LA HUELGA EN DIVERSOS
PAISES DEL MUNDO.**

- 1.- EUROPA.
Inglaterra.
Francia.
Italia.
Alemania.
- 2.- AMERICA.
Argentina.
Brasil.
Chile.

CAPITULO SEGUNDO.-

DESARROLLO HISTORICO DE LA HUELGA EN MEXICO.

Preconquista.
Colonia.
México Independiente hasta antes de la Cons-
titución de 1917.
Huelga de Cananea y Río Blanco.

CAPITULO TERCERO.-

**ESTUDIO COMPARATIVO DE LA HUELGA EN LA LEY FEDERAL
DEL TRABAJO DE 1931 Y LA DE 1970.**

CAPITULO CUARTO.-

**LA HUELGA A LA LUZ DE LAS ULTIMAS REFORMAS PROCESA-
LES DE 1980.**

- 1.- La Teoría Integral en la Reforma Procesal-
del Trabajo de 1980.

- 2.- El procedimiento de Huelga según la Reforma de 1980.
- 3.- La Huelga desde el punto de vista Político.
- 4.- El Procedimiento de Huelga, según el Maestro Alberto Trueba Urbina.
- 5.- La Ley Procesal del Trabajo referente a las Reformas de 1980, acerca de la Huelga.

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA.

CAPITULO PRIMERO.-

**DESARROLLO HISTORICO DE LA HUELGA EN DIVERSOS
PAISES DEL MUNDO.**

1.- EUROPA.

Inglaterra.

Francia.

Italia.

Alemania

2.- AMERICA.

Argentina.

Brasil.

Chile.

I N G L A T E R R A .

Antes de estudiar la situación que presentaba este país con relación a los conflictos colectivos de trabajo, se cita -- por algunos tratadistas diversos movimientos de inconformidad -- contra el orden laboral establecido, tales como la revolución -- de Espartaco y de los esclavos en Roma en el siglo I A.C., el -- retiro de la plebe al monte Aventino, etc., pero como señala -- Pozzo éstos movimientos no presentan ninguna semejanza con las -- huelgas actuales (1). La huelga es un problema de la revolución -- industrial que tiene su origen en los cambios que existieron ba -- jo los sistemas económicos imperantes en los países, especial -- mente la transformación del trabajo gremial o de estructura -- agrícola familiar, al sistema de subordinación directa a los in -- tereses de una empresa.

Inglaterra fué el país que más se significó por su --- transformación industrial pero también es en este país en donde más se combatió la coalición de trabajadores.

La historia de la huelga está estrechamente unida a la -- historia del sindicalismo, siendo lógica tal situación porque -- el medio de que se valen los trabajadores para conseguir las me -- joras en sus condiciones de trabajo es el Sindicato. Los Sindi -- catos en el Reino Unido tuvieron un desarrollo muy acelerado y -- mientras en otros países apenas se iniciaba la revolución Indus

trial, en la Gran Bretaña ya llevaban un siglo de vida.

De la Cueva hace mención de que, desde el siglo XIV el Rey Eduardo I dictó la orden de prohibir todo acuerdo cuya finalidad fuera modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo y que ésta disposición pasó a formar parte del "Common Law" (2). Vemos pues como en un principio las disposiciones legales prohibieron las manifestaciones huelguísticas y no solo eso, sino también en la primera etapa del movimiento sindicalista encontramos que las agrupaciones obreras y los movimientos que éstas desarrollaban para conseguir el equilibrio de los factores económicos fueran declarados delitos.

Al principio del siglo XIX los trabajadores vieron la necesidad de unirse para protegerse mutuamente y nacieron así en forma espontánea las organizaciones locales. Los primeros dirigentes fueron inspirados por ideas religiosas, pero más que ello el sindicalismo Británico tiene una honda huella de los esfuerzos que realizaron para conseguir su reconocimiento legal, símbolo de esta lucha es la Historia de los Mártires de Tolpuddle que fueron sentenciados a salir del país en 1834, solamente por haber intentado difundir el sindicalismo entre los trabajadores agrícolas, deportación que tuvo su origen por las disposiciones legales llamadas "Combination Acts" de 1800 en las cuales se calificó como una conspiración, cualquier restric

ción a la libertad de comercio o de industria, disposiciones -- inspiradas obviamente en el liberalismo económico de esa época.

En 1824 cambió gradualmente la mentalidad de los gobernantes británicos al expedir en ese año la llamada "Convention-Act", que consagraba la libertad de asociación con fines de --- defensa profesional, limitando dicha libertad a la discusión de salarios, horario y condiciones de trabajo, permitiendo incluso el derecho de huelga, pero ésta disposición realmente no tuvo aplicación porque se seguía utilizando el "Conspiracy" (instrumento legal de represión) cuando se presentaba un conflicto de trabajo y se atacaba a las personas que lo intentaban, como vemos en los acontecimientos de Tolpuddle.

Entre 1825 y 1875 los sindicatos tuvieron que soportar constantemente la presión legal, no obstante que en el año de 1859 se dictó una ley penal que suavizaba las asperezas de la vieja legislación, pero en el año de 1875 no solamente se toleró la huelga, sino que se expidió una Ley denominada sobre Conspiración y Producción de la Propiedad en que se sostenía que -- ningún acto cometido por un grupo de trabajadores para fomentar un conflicto de trabajo debería ser sancionado, a menos que se tratara de un acto que podría juzgarse como criminal si fuera cometido por un individuo. A partir de esta fecha comienza una nueva etapa del movimiento de huelga en donde las organizaciones no solamente se conforman con que se les toleren sus mo-

vimientos, sino que también exigen el reconocimiento legal de los mismos; consiguiendo entonces que se autorizara la organización de Piquetes Pacíficos para casos de huelga, los que quedaron reglamentados en la Ley sobre Conflictos de Trabajo de 1906.

En 1889 en una fábrica de cerillos al sur de Londres, los trabajadores se declararon en huelga, el "London Trades Council" les dió su apoyo y ganaron la misma. Esto alentó a los trabajadores del gas, quienes en la misma forma obtuvieron que su jornada de trabajo se redujera de doce a ocho horas. Siguiéronlos estibadores, quienes no tenían salarios establecidos y pidieron 6 peniques por hora; movimientos éstos que al tener éxito desembocaron en las huelgas nacionales de marineros y trabajadores de los transportes y algunas otras. Por ejemplo, en 1900 los empleados de la "Taff Vale Railway" declararon la huelga y la compañía demandó judicialmente a su Sindicato Amalgamated Society of Railway Servants. El caso llegó a la Cámara de los Lores, la que dictaminó que los fondos del sindicato podían usarse para pagar daños cometidos por sus dirigentes o miembros, lo cual produjo un golpe a los movimientos obreros que concluyó en las "Trade Disputes Act" de 1906 que regulaba los Piquetes Pacíficos de huelga a que hicimos mención. Esta Ley sobre Conflictos del Trabajo reconoce además, que el trabajador individualmente y no su "Trade Union" es el responsable en materia criminal por transgresión de algún precepto legal referente a la huelga.

A principios de este siglo los Sindicatos Británicos se vieron en la necesidad de lanzarse al campo político y crearon un Comité de representación laborista, el cual fué controlado por el TUC(Trade Union Congress), que se encuentra íntimamente ligado con el partido laborista, el que ya para 1906 había llevado a la Cámara de los Comunes a 29 miembros (3)

Durante la primera guerra fué necesario una tregua y -- sólo se nombró una Junta de Control Industrial que pugnaba por el mejoramiento permanente de las relaciones obrero patronales; esta situación concluyó en 1926 cuando se disminuyeron los salarios en seguida, el TUC ordenó una huelga nacional. Dos años -- después la Confederación Nacional de Organizaciones Patronales y el TUC llegaron en sus deliberaciones a un mejor entendimiento, respeto que se tuvieron y se han tenido en los años subsiguientes al grado tal que Bottomley dice que para 1939: "Inglaterra entró en la segunda guerra con una gran ventaja, un poderoso movimiento sindicalista y una firme tradición de negociaciones colectivas".

En 1927 y 1944 se dictaron leyes que declaraban ilegales las huelgas cuando no fueran decididas por una Asamblea de los Sindicatos o cuando pretendiera ejercer coacción sobre el gobierno para beneficios personales.

Durante la guerra se crearon las juntas regionales de industria y se permitió que en el Ministerio de Trabajo tuviera representación el TUC y a partir de esta fecha se han creado un sinnúmero de dependencias en la cual esta gran Confederación de sindicatos interviene, creciendo incesantemente en poder político y en el número de miembros, lo que ha hecho decir a Harold Laski: "Que los sindicatos son el centro más valioso alrededor del cual se puede construir un partido socialista activo, y -- puesto que creemos que el desarrollo de los acontecimientos ha disminuído profundamente la distancia que existía entre el partido conservador y el liberal, pensamos que los sindicatos que restringen su propósito fundamental al dominio de los empleos, tarde o temprano crearán a las empresas y a los hombres de estado, problemas de imposible solución dentro del marco del capitalismo, si los sindicatos continuaban creciendo en número y en poder". (4)

En la actualidad, de las huelgas políticas, laborales y jurisdiccionales, la primera está abolida desde 1927; sólo subsistieron las otras dos. Se entiende por huelga laboral la que propiamente tiende a conseguir el equilibrio de los factores de la producción y la jurisdicción es una situación similar a la que en México se presenta cuando se ventila la titularidad de un contrato colectivo por diversos sindicatos, sólo que en la Gran Bretaña se suspenden las labores por este motivo.

F R A N C I A.

Este país fué el primero que enfáticamente prohibió la huelga; en primer lugar el Contralor General de Finanzas, Turgot, en 1776 expidió un edicto en el que decretaba la supresión de los gremios, pero la ley que realmente vino a prohibir la -- asociación de trabajadores fué la Ley Chapelier de 1791, disposición que plasma el liberalismo que imperaba en el medio econó-- mico de ese siglo. Producto de la revolución francesa y conse-- cuencia directa de la abolición de privilegios, la ley mencio-- nada fué una respuesta ideológica en contra de los gremios.

En su exposición de motivos se explica dicha ideología: "Corresponde a las convenciones libres de individuos, la impre-- sión de fijar la jornada y sólo al obrero compete mantener la -- convención establecida por aquel que lo ha contratado, sin que-- busque privilegios asociándose con sus compañeros".

Como consecuencia directa de la negación de la libertad de coalición la huelga se constituyó en un delito. Se estimó co-- mo un hecho ilícito el conflicto que busca la equidad en los -- factores de la producción, tendencia que se desarrolló en toda-- Europa como una consecuencia directa de las ideas desarrolladas en Francia.

En el año 1845 estalló un movimiento huelguístico de -- los obreros carpinteros de París; la respuesta gubernamental -- fué hacer sentir el peso del Código Penal. Varios trabajadores -- fueron sometidos a proceso; el abogado Berrger, al decir de -- Paul Nourrison, tomó su defensa: "El Código Penal es contrario -- a los principios de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano. Ellos garantizan la libertad de asociación para -- cualquier fin lícito, carácter que concurre en la coalición de -- trabajadores. Además, si cada trabajador puede abandonar el tra -- bajo por virtud de las normas contenidas en la Declaración de -- Derechos, ¿cómo podría constituir un delito el abandono del tra -- bajo por muchos o por todos, sin que se viole la libertad huma -- na". Berrger vió con claridad el problema: La Escuela del Dere -- cho Natural reclamaba la libertad y no podía impedir la coali -- ción de trabajadores, ni la huelga, ni la asociación profesio -- nal, al contrario, aseguraba esos derechos. Otra cuestión se -- ría la posible comisión de actos delictuosos. Quien se oponía a -- la coalición era el liberalismo económico, pues, apoyado en el -- mito del libre juego de las fuerzas económicas naturales, no po -- día consentir la participación de los obreros en el fenómeno -- de la producción. Pero la burguesía era aún demasiado fuerte y -- los juristas muy poco humanos, y el alegato de Berrger no tuvo -- eco.

En febrero de 1848 estalló en Francia la segunda gran -- revolución. Por un instante pareció que los obreros iban a con --

quitar el derecho de asociación profesional; la declaración de 25 de febrero anunció las reformas sociales; el 26 quedó integrada la Comisión de Luxemburgo, cuya misión sería preparar la legislación del trabajo y el 29 se decretó la libertad de asociación profesional. Pero la revolución concluyó en el triunfo de la burguesía, en las batallas del 23 al 26 de junio y el primero de diciembre subió a la Presidencia de la República el Príncipe Luis Bonaparte, la ley de 27 de noviembre de 1849 restableció los textos penales que castigaban la coalición, con una sola modificación: Toda coalición de los empresarios sería un delito y no únicamente, como decía el viejo Código Penal, la que pretendiera una reducción abusiva de los salarios.

En el año 1862, Gauthier, Presidente de una Sociedad Obrera de Socorros Mutuos, se dirigió al "Conseil de Prud'hommes" y después, al Presidente del Parlamento, pidiendo la revisión de una tarifa y de salarios fijada en París entre los empresarios y los tipógrafos; estalló una huelga y se buscó el arbitraje del Prefecto de París pero se negó a intervenir, encarceló, en cambio a veintidos huelguistas. Otra vez tomó Berrger la defensa de los obreros y sostuvo que la Ley de 1849 debía solamente aplicarse cuando la finalidad de la huelga fuera injusta; pero los Magistrados le opusieron el texto legal. La agitación, sin embargo, preparó el ánimo de Napoleón III para la reforma de 1864.

El 15 de mayo de 1864 se modificaron nuevamente los artículos 414 y 415 del Código Penal. Los nuevos textos, aún cuando con numerosas precauciones, admitieron la libertad de coalición; la huelga, no acompañada de actos violentos, quedó tolerada por el orden jurídico.

El Dr. Cavazos señala que: "Cuando por fin Berrger encontró la cuadratura al círculo considerando que la huelga no consistía en el derecho negativo de no trabajar, sino en el derecho positivo de suspender las labores, la huelga como "derecho" fué reglamentada y a partir de ese momento histórico la huelga dejó de ser una Institución al margen del derecho para erigirse en uno de los pilares esenciales del Derecho Colectivo del Trabajo". (5)

Esta era de prohibición duró hasta los tiempos de Napoleón III que el 25 de mayo de 1864 considera que la cesación de trabajo, cuando se realiza espontáneamente y sin violencia ya no es un delito, es lícita.

No obstante, la admisión de la huelga como un hecho lícito en ejercicio de un derecho, las asociaciones profesionales tienen que esperar hasta 1884 en que se expidió la ley conocida como 'Waideck-Rousseau'; para la validez de la asociación profesional, esta ley postula tres principios fundamentales:

- I.- Consagrar la libertad de asociación sin permiso previo;
- II.- Otorgar a las asociaciones plena personalidad, y
- III.- Mantener el principio de libertad de asociación.

Fué necesario el transcurso de algunos años para que -- apareciera la más importante agrupación de trabajadores en Francia, o sea "La Confederación General de Trabajadores", se estableció en 1895 con la advertencia de que esta Confederación postulaba en sus Estatutos una posición apolítica y busca sólo el mejoramiento de los trabajadores.

La primera guerra mundial trajo consigo en Francia la - prohibición de la huelga a los servicios públicos, posición que adoptó el Consejo de Estado ante la situación de que la econo -- mía se desquiciara por la conflagración mundial.

Desde la carta de Amiens de 1906 hasta 1930, los sindi-catos se declararon ajenos a toda intervención política en el - seno de los mismos pero en este último año ya se definen los -- grupos ideológicos en tres grandes sectores, la Confederación - General de Trabajadores, la Confederación General de Trabajadores Unidos y la Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos. Pero aunque los sindicatos no estaban definidos con grupos políticos, si tuvieron una intensa actividad promoviendo

huelgas en todo el país; ello salvó a la economía de la Tercera República porque al declararse una huelga general, se provocó una disminución en el gasto público y creó reservas de producción.

El gobierno se vió en la necesidad de establecer ligas estrechas con las centrales obreras, lo que dió nacimiento al "Frente Popular" que unificó a todas las centrales con el poder oficial firmando los representantes de estos sectores la Carta de Toulouse en donde se afirmó la independencia de los sindicatos con relación al gobierno y la libertad ideológica de los mismos, pero se busca una vinculación con el Ejecutivo.

Esta euforia cristalizó en los acuerdos de "Matignon" y continuó durante la segunda guerra; especialmente esta situación se debe al gobierno de Leon Blum. Este gobernante promulgó una Ley el 31 de diciembre de 1936 en la que instituye el arbitraje obligatorio de los conflictos de trabajo antes de que se declare una huelga.

La situación creada por el gobierno se desvaneció al firmarse el Armisticio de agosto de 1940, porque en esa fecha el gobierno provisional dispuso la disolución de las organizaciones sindicales.

Al terminar el conflicto bélico se volvieron a consti--
tuir las tres grandes centrales, pero ahora aparecía una nueva--
Confederación General de Trabajadores calificada "Force Ouviere"
que nació de trabajadores de los servicios públicos y que era -
más radical que las otras dos. En la época contemporánea los --
sindicatos pretenden no colaborar con el gobierno pero, si éste--
actúa en contra de sus postulados, de inmediato se lanzan a la--
huelga general y especialmente de los servicios públicos, provo--
ca esta situación que el gobierno intervenga con el arbitraje -
forzoso.

I T A L I A.

Durante el siglo XIX nos encontramos en Italia fenóme--
nos semejantes a los que ocurrieron en los diversos países de -
Europa, sólo que en este país fué más importante la desapari---
ción de los gremios, porque aquí alcanzó un gran esplendor el -
régimen corporativo.

Italia se encontraba en el siglo pasado dividida en di--
versas regiones y cada una de ellas con legislación propia. Ca--
da reino prohibió en su respectiva jurisdicción la asociación -
profesional y la huelga, las más sobresalientes son el Código -
Penal del Plamonte. El Código Penal Sardo, el Estatuto Alberti--
no, etc.

Llegamos por fin al año de 1889 cuando se promulgó el Código Penal Italiano, mismo que no se refirió a la huelga como un delito, pero sí sancionó el uso de la violencia o de las amenazas para conseguir la cesación en el trabajo.

Al concluir la primera guerra mundial Italia se vió envuelta en una gran cantidad de huelgas, lo que provocó en el año de 1924 la expedición de una ley que suprimió de hecho la libertad sindical; el 3 de abril de 1926, se expidió la ley de disciplina sindical que reconocía solamente una asociación para cada profesión, asimismo creó la magistratura del trabajo para la solución judicial de todas las controversias colectivas de trabajo.

En 1927 se publica la "Carta del Trabajo" que constituye un resumen de la ideología fascista que autorizaba a los sindicatos de patronos y obreros pero que constituía en realidad una declaratoria que consideraba a las organizaciones como un instrumento del estado y de propaganda del régimen imperante.

El Código Penal de 1930 contenía un sinnúmero de disposiciones que tipificaban como delitos la asociación de trabajo y no solamente ello se estipulaba en este Código, sino que también se multaba a los patronos que suspendían las labores. La posición de la Ley era considerar los intereses de patronos y trabajadores como inferiores a los del Estado, en virtud de que

buscaba el fortalecimiento de la economía y especialmente quería aumentar la producción de la industria de la guerra.

Con la caída del régimen fascista desapareció la estructura sindical mencionada y en 1943 se pretendió elaborar el llamado "Pacto de Roma" que proclamaba la unidad sindical, posiblemente bajo la influencia de la mentalidad norteamericana. Estaunidad tuvo una existencia efímera pues poco después se dividieron las organizaciones sindicales al presentar los Estados Unidos el "Plan Marshall".

En la época contemporánea la mayor parte de los trabajadores están afiliados a centrales de ideología marxista y consideran la huelga como un medio muy saludable para acabar con el capitalismo moderno. (6)

A L E M A N I A.

Este país tiene peculiaridades que son opuestas a los demás países de Europa, porque la mayor parte del siglo pasado persistió bajo el régimen corporativo, sin embargo los trabajadores no dejaron de tener contacto con las ideas que imperaban en este continente porque en el año de 1944 se proclamó una --
huelga de tejedores que presionaba a los patrones con ideas --
anarquistas.

En 1864 se fundó la Asociación de Educación Obrera que pretendía combatir cualquier intervención estatal en el régimen de la asociación profesional.

"La Ley Fundamental de Bonn de 1869, no garantiza la libertad de huelga; como tal no es un hecho ilícito, pero al igual que en Italia sanciona la coacción y la intimidación.

El artículo 159 de la Constitución de Weimar declara abiertamente la libertad de asociación profesional, pero esta legislación dura poco tiempo porque se desintegró la República por el desempleo, por las indemnizaciones que tenía que pagar Alemania a los aliados y especialmente por el advenimiento del Nacional Socialismo.

"El Frente del Trabajo Hitleriano" unía a patrones y trabajadores no con el fin de crear corporaciones mixtas, sino más bien para sostener un organismo que facilitara el acatamiento de las disposiciones que emanaban del gobierno.

La Ley del 20 de enero de 1934, mejor conocida como el "Estatuto del Trabajo Nacional Alemán" declaraba que: "El fin del frente Alemán del Trabajo es formar una verdadera comunidad popular y de producción en los Alemanes. Le incumbe cuidar que cada individuo pueda ocupar su puesto en la vida económica del Estado en las condiciones morales y físicas que le capaciten pa

ra el máximo rendimiento y aseguren, consecuentemente, la mayor utilidad para el pueblo alemán".

Esta ley creaba a un empresario: el Estado, que tenía un consejo de confianza ligando a todos los trabajadores en el mutuo deber de la "Fidelidad Nacional Socialista".

Obviamente que este régimen no permitía la huelga, la cual era sancionada en todos sus aspectos, porque ello era atacar la propia estructura del nazismo.

Al finalizar la guerra en Alemania Occidental se pluraliza la legislación laboral porque cada estado pretende expedir leyes que regulen la materia; esta situación concluye cuando se funda la República Federal Alemana.

En 1946 se dictó una ley que autorizaba la formación de Consejos de empresa constituidos en cada negociación con objeto de que pudieran convenir con su patrón Pactos Colectivos de Trabajo y Reglamentos de Fábrica.

En 1949 se funda la "Confederación de Sindicatos de la República Federal Alemana", que dispone en sus postulados el de permanecer alejada de los intereses políticos y disponer de la huelga cuando sea oportuno para conseguir el equilibrio de los factores de la producción.

En las últimas décadas Alemania lanzó al mundo la idea de la cogestión que pretendía colocar como órgano supremo de -- las empresas a los Comités Integrados de trabajadores y patro-- nes y llegó al grado de crear las cámaras económicas que tenían representación paritaria. La huelga en ese sistema no se concibe integralmente. (7)

ESTADOS UNIDOS.

La mayor parte de los inmigrados de esta nación eran -- holandeses y británicos que al llegar a América venían con un -- bagaje cultural europeo. No solamente tenían idiosincracia de -- aquél continente, sino que además sus inquietudes eran avanza-- das, al grado tal, que fué el primer país del mundo americano -- que se independizó de su metrópoli.

En el terreno laboral el país se enfrentó de inmediato a la revolución industrial, ya en 1792 encontramos organizacio-- nes de trabajadores que buscaban su defensa común; recurrían a -- la huelga para conseguir obstaculizar a las personas que no --- eran del sindicato y también como una sanción económica contra -- el patrón. Para 1805 los zapateros de Nueva York establecieron -- un fondo común de huelga.

De la segunda a la sexta década del siglo pasado los -- sindicatos tuvieron altibajos, provocados por depresiones econó

micas y por conflictos bélicos, pero en 1866 se dió el primer -
paso significativo hacia la organización nacional del trabajo, -
al surgir la Unión Nacional del Trabajo, que fué la primera --
agrupación laborista importante que reconoció abiertamente la -
necesidad de convenios colectivos.

William Sylvis fué el alma de aquél movimiento y tuvo -
una influencia nacional pero al morir éste en 1889 desapareció -
con él la "National Labor Union". Pero el movimiento obrero con -
tinuó y en ese mismo año se fundó la célebre "Notable Orden de -
los Caballeros del Trabajo", que en quince años logró reunir --
setecientos mil obreros. Los patrones le presentaron fuerte opo -
sición llegando a generalizarse las listas negras, por ésto su -
prestigio disminuyó notablemente.

En 1886 se fundó una de las federaciones más notables -
de la Unión Americana, como es la "Federación Americana del Tra -
bajo", Samuel Gompers su primer presidente buscaba un sindica--
lismo práctico en el cual incluía a la huelga como un factor de
equilibrio de producción.

En esta última década del siglo pasado se sucedieron nu -
merosos conflictos laborales y fué un período élgido para el --
sindicalismo, porque se publica la "Ley Sherman", que consideró
las coaliciones obreras como un medio de restringir la libertad
y las condenó abiertamente.

En 1886 se suscitó el mítin conocido como "Haymarket",-- Chicago se había convertido en un baluarte del sindicalismo; -- los Caballeros del Trabajo tenían ahí su reducto. La Federación Americana del Trabajo buscaba prosélitos en esta Ciudad y entre todos ellos se habían mezclado elementos anarquistas que trataban de inflamar los ánimos de los trabajadores. Se convocó a un mítin en el centro de Chicago al cual asistió inclusive el Alcalde de la población. La policía estaba a la expectativa y de repente se suscitó un gran mítin que provocó la muerte de varias personas y otras muchas resultaron heridas. Los sindicatos culparon a los anarquistas y a la policía pero en realidad este acontecimiento dinamitero vino a constituir una fecha que cada año se conmemora el Primero de mayo en diversos países de América en recuerdo de los "Mártires de Chicago", no así en el propio Estados Unidos.

Este hecho no es propiamente laboral, como sí lo fué la huelga de Homestead de 1892, en la que estuvieron en pugna el sindicato de trabajadores siderúrgicos y la "Carnegie Steel Co" que fué motivo de un gran derramamiento de sangre y que terminó en la derrota del sindicato.

En 1914 entró en vigor la Ley "Antitrust", conocida como "Ley Cleyton", que vino a constituir un paliativo contra la "Ley Sherman". Aquel cuerpo legal ordenaba que ninguna disposición de leyes contra monopolios podrá ser interpretada como con

traría a la creación o a la actuación de las organizaciones de trabajadores.

Este reconocimiento fué efímero, porque para los años siguientes a la primera guerra se registró el triunfo del llamado "Plan Americano", que era una ofensiva antisindical por parte de muchos empleadores para poder admitir a trabajadores no sindicalizados mediante la aplicación de la cláusula llamada "Open Shop". De 1920 a 1925 el total de obreros agremiados descendió de cinco millones a millón y medio, permaneciendo bajo este nivel hasta 1930.

En 1932 el movimiento obrero tuvo un respaldo en la Ley "Norris Laruardia", cuerpo legal que señalaba un progreso definitivo en la contratación colectiva y en la absoluta libertad de asociación profesional. Wilson Randle, al que hemos seguido en esta sección declara: "Por fin el trabajo parecía haberse librado de las cadenas de la conspiración que hasta entonces se le había implantado". (8)

Al entrar al poder el Presidente Roosevelt demostró claramente sus simpatías por los trabajadores y prometió ayuda al hombre que constituye la base de la pirámide económica y de inmediato cumplió su promesa y promulgó la "Ley de Recuperación Industrial Nacional", que garantizó el derecho de los empleados para agremiarse con el sindicato que más le conviniera. Enton--

ces es cuando revive el movimiento sindical y comienza a adquirir su plena expansión. Con la confianza que la ley los protegía, los sindicatos lanzaron por todas partes campañas de reclutamiento, ingresando empleados y trabajadores en masa a los sindicatos.

Esa situación tuvo una afirmación en la Ley Wagner de 1935, que impuso a los empleadores la obligación de entablar negociaciones colectivas y definió prácticas desleales de trabajo por parte de los empresarios en contra de los trabajadores.

Estas últimas leyes alentaron a los sindicatos, pero la Federación Americana de Trabajo fué miope en su oportunismo y ello creó un conflicto que culminó en la Asamblea Anual de la Federación efectuada en San Francisco en 1934, conflicto que surgió porque esta Federación trataba de seguir circunscribiendo a los sindicatos bajo el sistema gremial, lo cual ya era imposible porque se necesitaban sindicatos que alcanzaran a las grandes industrias de producción en serie. Por ello John Lewis encabezó al grupo disidente en esta Federación que creó el "Congreso de Organizaciones Industriales". A partir de entonces se crearon las dos grandes centrales en los Estados Unidos que aún subsisten.

Durante la segunda guerra mundial los trabajadores consolidaron sus posiciones porque la gran producción de las indus

trías permitió buenos salarios y animados por sus líderes que manifestaban que "todas las consideraciones particulares eran insignificantes ante la defensa de la patria".

En 1947 se publica la "Ley Taft-Hartley", la cual modifica a la Ley Wagner y amplía el concepto de prácticas desleales, incluyendo las que puedan ocasionar las organizaciones de trabajadores.

Laski en su obra "Los Sindicatos de la Nueva Sociedad", menciona que existió un proyecto de la ley que pretendía derogar la Ley Taft Hartley y que en ese proyecto se contiene una disposición que ordena se posponga treinta días cualquier huelga, cuando el Presidente resuelve de que ésta puede afectar intereses nacionales vitales, con la esperanza de que en ese plazo se pueda llegar a un arreglo. El Presidente Truman, declaró en 1949 que dentro de sus facultades encontraba las de prohibir las huelgas que afectaban la salud o el bienestar nacional.

De ahí derivamos que en los Estados Unidos como en la mayor parte de los países se trata de combatir la huelga de los servicios públicos.

A partir de este período los sindicatos norteamericanos han alcanzado una madurez considerable, siendo en la actualidad de menor importancia los conflictos de trabajo en este país en-

relación a los que se suscitan por otros motivos como por ejemplo la discriminación racial y la oposición a la guerra. No obstante ello, todavía encontramos movimientos que pugnan por conseguir el equilibrio en los salarios como sucedió recientemente con el Sindicato Nacional de Carteros, que dejó a los Estados Unidos sin el servicio de correos por una semana.

A M E R I C A.

A R G E N T I N A.

Esporádicamente se producen algunas huelgas antes de -- 1890 y se cree que correspondió al gremio de tipógrafos en 1878 la iniciativa de la primera cesación colectiva del trabajo, con duración de un mes. La de ferroviarios solicitando el pago de los salarios en oro, se produjo en 1888, pero puede afirmarse que el año 1890, que trajo la revolución de Julio, señala ya el punto de partida de las huelgas a cargo de las "sociedades de resistencia", denominación común a todos los sindicatos que ya entonces sumaban buen número. Las huelgas iniciales obedecían a dos causas; aumento de salarios y disminución de la jornada. -- Así, en 1895, sobre 23 huelgas con veintidos mil huelguistas en la capital federal, catorce responden a salario y nueve a horario, en tanto que en el año siguiente (veinticinco mil huelguistas), por aumento de salario se declaran seis, por disminución de jornada, doce y por abolición del trabajo a destajo, siete.

La explicación reside seguramente, en el hecho notorio de que en su comienzo el movimiento obrero argentino, estuvo -- hondamente influenciado por la escuela anarquista, importada -- por hombres pertenecientes a las dos grandes corrientes migratorias, que a Buenos Aires llegaban: españoles e italianos.

Estas huelgas, marcadas con carácter de violentas, se -- extendieron por las provincias. Grave fué la de carácter gene-- ral de Rosario de 1904, la del Puerto de Bahía-Blanca 1905, la de peones de ingenios de Tucuman 1904; con posterioridad esta-- llaron en los más alejados confines siendo actores, lo mismo -- los peones de obrajes del norte que los esquiladores del lejano sur.

Vivió el país poco menos que en situación de huelga per-- manente, con las consecuencias fáciles de imaginar. Entre otras la creación de entidades patronales con fines exclusivos de -- defensa y de lucha contra las huelgas. Muchas de estas huelgas-- perjudicaron a las huelgas legítimas y justificadas y con fines de mantenimiento del orden público el Estado desplegó una ac--- ción represiva que benefició a los patrones.

Las grandes huelgas ferroviarias, se iniciaron en 1888, siguieron en 1892, alcanzaron importancia mayor en 1899 (las em-- presas trajeron personal extranjero) y continuaron en los años-- sucesivos vinculándose a ellas una de las más interesantes de --

las muchísimas discusiones producidas en el parlamento con motivo de huelga. En la de 1912, el Ministro del ramo, por decreto, autorizó que personas sin certificado de maquinistas corrieran los trenes. Hasta 1915, en efecto, solo los empleados y obreros de la administración pública, tenían derecho a jubilación y en esta fecha se sancionó la Ley número 9653, creando la primera caja para personal dependiente de empresas privadas, a la que tantas otras se han agregado hoy. Toda la ley dió lugar a un amplio y prolongado debate, pero en particular, su artículo 11 -- que decía: "... Los empleados u obreros que voluntariamente -- abandonen sus servicios o los puestos de modo que se interrumpa o perturbe la continuidad y regularidad de la marcha de los ferrocarriles, serán considerados como separados del servicio y -- deberán ser substituídos, perdiendo todo el derecho que hubieran adquirido a las jubilaciones, pensiones o retiro y a los -- aportes que hubieran hecho, sin perjuicio de las demás responsabilidades en que hubiesen incurrido". Esta cláusula permitió decir que aquella ley no buscaba precisamente una finalidad propia de los seguros sociales, sino un castigo a los huelguistas, o por lo menos, una amenaza potencial para los que pensaban suspender el trabajo.

Los huelguistas carecían de los recursos necesarios para mantener su alejamiento de trabajo, por lo que aparecía como regla general establecida la de que toda huelga de alguna duración, era huelga perdida para los participantes. Subvenían a --

sus necesidades elementales mediante colectas voluntarias realizadas por los componentes de otros gremios. Denominábanlas "ayudas de solidaridad", hasta que más tarde ciertos sindicatos --- crearon su fondo permanente destinado a auxiliar a sus miembros en casos de huelga.

Con no poca frecuencia se escucharon las protestas de obreros y aún de centros gremiales acerca de ciertas huelgas -- intempestivamente declaradas o conducidas inhábilmente en forma de malograr toda posible y razonable solución. Se explica así, -- que en los estatutos de las centrales obreras que entonces se -- hicieron se adoptaban ciertas medidas de precaución y así, por ejemplo, la declaración de huelga por parte de un sindicato debía ser previamente aprobada por las autoridades de la respectiva entidad confederal.

Queremos así significar, que por razón del abuso que de ella se hiciera, perdió la huelga en determinados períodos el carácter de mito con que al principio apareció rodeada. Así, -- por ejemplo, en 1901 al fundarse a raíz de insalvables escisiones una nueva organización central (la Federación Obrera Argentina), se resolvió: "Reconociendo que la huelga general debe -- ser la base suprema de la lucha económica entre el capital y el trabajo, afirma la necesidad de propagar entre los trabajadores la idea de que la abstención general del trabajo es el desafío a la burguesía imperante cuando se demuestre la oportunidad de-

promoverle con probabilidades de éxito", al año siguiente se -- produjo un sismo como consecuencia del cual surgió la Unión General de Trabajadores que formuló una declaración concebida en los siguientes términos: "... La huelga general puede ser un medio de lucha eficaz cuando sea declarada contando con una previa organización que ofrezca probabilidades de triunfo; que puede ser útil en cuestiones que afectan directamente al pueblo -- trabajador y como acto de resistencia y de protesta; se rechaza en absoluto la huelga general toda vez que sea intentada con -- fines de violencia y de revuelta por considerar que lejos de favorecer al proletariado, determina en todos los casos reacciones violentas en la clase capitalista que contribuye a debilitar la organización obrera". (9).

B R A S I L.

La Constitución del 25 de marzo de 1824, se refiere exclusivamente a la libertad de trabajo, sin tratar nada referente a la huelga.

La Constitución de 1891, nada dispuso acerca del trabajo. La Reforma Constitucional del 7 de septiembre de 1926, incluyó entre las facultades del Congreso Nacional "Legislar sobre trabajo" (artículo 34).

El Código Penal Decreto No. 847 del 11 de octubre de -- 1890, en su artículo 206, prohibió completamente la huelga y el "lock out" aún pacíficos.

El artículo 16 de la Constitución del 18 de septiembre de 1946, establece "el reconocimiento del derecho de huelga".

El derecho de huelga en la actual legislación Brasileña. El artículo 158 de la Constitución Brasileña del 18 de septiembre de 1946, establece: "Es reconocido el derecho de huelga, cuyo ejercicio la ley regulará".

Es conveniente transcribir el artículo 723 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo, que dispone: "Los empleados que colectivamente y sin autorización previa del tribunal competente abandonen el trabajo o desobedeciesen cualquier decisión dictada en el conflicto, incurrirán en las siguientes penalidades:

a).- Suspensión del empleo hasta seis meses o cesación en el mismo;

b).- Pérdida del cargo de representación profesional en cuyo desempeño estuviese.

c).- Suspensión, por el plazo de 2 a 5 años del derecho a ser electos para cargos de representación profesional".

Los brasileños utilizan el término "Greve", que significa abandono colectivo del servicio por parte de los trabajadores que tratan de reivindicar nuevas condiciones de trabajo o alterar las existentes. Debemos considerar que por medio de esta disposición se está nulificando el derecho de huelga; no solamente eso, sino que aún en los artículos 724 y 725 insiste el ordenamiento en sancionar los abandonos de trabajo, incluso cancelando el registro de la asociación.

Victor Valerius, opina que en los estados modernos no es posible aceptar el derecho "De Greve" porque los tiempos son otros y las condiciones de pretender suspender las labores irían en menoscabo de los consumidores. (10)

En este país son muy celosos de las actividades huelguísticas que vayan en menoscabo de los derechos de otras personas, por ello el Código Penal de 1842 incluye diversas normas que sancionan la cesación de trabajo, entre otras se encuentran aquellas que disponen como figuras delictivas, como son el impedir el trabajo por la violencia, la coacción para llegar a la huelga, la huelga en servicios públicos, etc.

No obstante este cuerpo de disposiciones, podemos afirmar que ya alcanzó en Brasil su pleno desarrollo la figura laboral que estamos estudiando en este trabajo, toda vez que la --- Constitución de aquel país lo señala como un principio de interés general que procura el bien común. (11)

C H I L E.

Las primeras huelgas de que hay noticia en la historia-social en Chile, tienen, por escenario la región salitrera del norte que persencia varios movimientos esporádicos, que se inician en 1890, provocados por la forma en que se pagaba el salario al trabajador.

Ya en pleno siglo XX se acelera en Chile la transformación industrial del país y aumentan las actividades económicas-incrementándose las explotaciones mineras y estableciéndose nuevas fábricas. El país en los comienzos del siglo, pasó por un período de auge que terminó bruscamente con la crisis económica que se desencadenó. Esta crisis y las que le siguieron en los primeros veinte años, fueron seguidas de trastornos y huelgas, varias de ellas de bastas proporciones. Las clases trabajadoras se organizan y se agitan e imprimen a los movimientos obreros - un carácter reivindicatorio más activo, y hasta violento a veces.

La segunda huelga de grandes proporciones, fué la que estalló en Valparaíso el primer Puerto de la nación en el año 1903. El 12 de mayo de ese mes, paralizan su trabajo los obreros de la compañía de navegación, solicitando aumento de salario; durante semanas se mantuvo el movimiento sin solución, paralizándose no solo la tripulación, sino que todas las labores del puerto. Los ánimos se exaltaron por ciertas violencias cometidas por la policía contra los huelguistas, lo que trajo como consecuencia la reacción de éstos, que pusieron fuego a las oficinas de la compañía Sudamericana de Vapores.

Es el año 1907 el que marca una de las etapas más trágicas en los movimientos reivindicacionistas de los trabajadores de la zona norte de Chile. En diciembre de ese año, la huelga gigantesca estalla en toda la zona salitrera; diez mil obreros paralizan sus actividades formulando perentorias reivindicaciones. En primer término solicitaban el pago de sus salarios en una moneda estable, a fin de evitar la disminución creciente del poder adquisitivo de su salario; pedían también que se pusieran rejillas en los pozos de disolución del salitre denominados "cachuchos", donde los accidentes eran muy frecuentes y los obreros se caían en el agua hirviendo, morían horrorosamente quemados y disueltos; se pedía, además, se terminara con el sistema abusivo del pago de los salarios en fichas y vales, pidiendo además algunas otras prestaciones.

A esta huelga, se adhirieron los obreros de la pampa, - los ferroviarios, los trabajadores portuarios y los marítimos.- La gran masa de obreros, se concentró en la Ciudad de Iquique - en la Plaza Santa María, donde se produjo un incidente con las tropas que resguardaban a los obreros, degenerando en una represión sangrienta.

En 1921 el Presidente Alessandri, presenta al Congreso un proyecto de Código de Trabajo. En ese mismo año de 1921, se inicia una gran crisis económica, principalmente en la industria del salitre, por no ser necesario el salitre como material básico y haber disminuido enormemente su demanda como alimento de abono.

En 1925 estallan nuevas huelgas de cierta gravedad en la zona salitrera. En ese año se paralizaron no menos de 130 -- minas en la zona norte del país. El Código de Trabajo Chileno, -- establece que los conflictos colectivos del trabajo que sean -- suscitados, en primera instancia, al arbitraje obligatorio de -- un Tribunal de tres miembros, compuesto por representantes de -- la empresa, de los obreros o empleados y del Presidente de la -- República.

El Código del Trabajo clasifica a las huelgas de legales e ilegales, considerando a la primera, como aquellas que se han declarado después de someterse a todas las tramitaciones y-

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

- 40 -

exigencias impuestas por ese mismo código, habiéndose agotado -
además, los procedimientos de conciliación que prescribe, e --
ilegales aquellas huelgas que se han declarado sin considera---
ción y sin someterse a las disposiciones del Código. (12)

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Pozzo, Juan D. Derecho del Trabajo. Tomo III. Ediar Editores. Buenos Aires 1951. p. 429.
- 2.- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. - Editorial Porrúa, S.A. México 1966. p. 759.
- 3.- Bottmley Arthur. The Use and Abuse of Trade Unions. Amper--sand Ltd. Londres 1963. p. 16.
- 4.- Laski, Harold. Los Sindicatos en la Nueva Sociedad. Fondo - de Cultura Económica. México 1967. p. 86.
- 5.- Cavazos Flores, Baltazar. Manual de Aplicación e interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. p. 312.
- 6.- Pergolesi, Ferruco. La Huelga en el Derecho Italiano. Artículo escrito en Publicación del Inst. de Derecho del Trabajo Argentino. Tomo III. pág. 43 y ss.
- 7.- Ballela, Juan. Legislación del Trabajo. p. 357.
- 8.- C. Wilson Randle. El Contrato Colectivo de Trabajo. México, 1963. p. 38.
- 9.- Unsain Alejandro M. Las Huelgas en la República Argentina.- Publicado por el Instituto de Derecho del Trabajo Argentino T. I. p. 477 y ss.
- 10.- Valerius, Víctor. Consolidacao das Leis Do Trabalho. Gráfica Editora Aurora, Rio de Janeiro, 1963. p. 326.
- 11.- A.F. Cesarino Junior. El Derecho de Huelga en el Brasil. Publicado por el Instituto de Derecho del Trabajo Argentino.- T. II. p. 79 y ss.
- 12.- Poblete Troncoso Moisés. La Huelga en la Historia Social y en la Legislación de Chile". T. II. p. 293 y ss.

CAPITULO SEGUNDO.-

DESARROLLO HISTORICO DE LA HUELGA EN MEXICO.

Preconquista.

Colonia.

**México Independiente hasta antes de la --
Constitución de 1917.**

Huelga de Cananea y Río Blanco.

PRECONQUISTA.

En el estudio del Desarrollo Histórico de la Huelga en México, empezaremos por la época prehispánica, en la cual si bien es cierto que no existió la huelga propiamente dicha, y quizá sea dudoso hablar de un derecho del trabajo es interesante hacer un bosquejo, ya que es el antecedente directo de que nos puede explicar o hacer entender mejor el sistema imperante en la Colonia, el México Independiente y nuestros días.

En las tierras de Anáhuac la población estaba dividida en clases o castas sociales, siendo la más importante la de guerreros, pues el azteca era un pueblo eminentemente guerrero a grado tal que en ocasiones hacía la guerra con el único fin de tomar prisioneros para ofrendarlos en sacrificios humanos a sus dioses; paralela a esta casta encontramos la de los sacerdotes que ejercían indirectamente el poder influyendo en forma determinante en los guerreros que eran quienes lo detentaban, estas dos clases sociales eran prácticamente ociosas ya que no ejercían actividad alguna distinta a las señaladas y por tanto económicamente no se les puede llamar productores.

Por otra parte existía el común del pueblo que en su mayoría se dedicaba a la agricultura, que no se puede señalar en esta época como medio de explotación del hombre por el hombre, al respecto J. Jesús Castorena nos dice: "En el pueblo azteca -

no se practicó jamás la explotación del hombre por el hombre; - ni siquiera llegó a ser objeto de explotación el trabajo de los prisioneros de guerra. A la concepción del trabajo libre, se hizo corresponder además la idea de la percepción íntegra de la remuneración. Las formas familiares del trabajo, por lo demás, - y la organización corporativa o semicorporativa, tuvieron el -- efecto de impedir la explotación". (1)

Asimismo existieron los artesanos que tenían libre acceso al mercado de Tlaltelolco donde vendían sus productos y, podemos decir que el pueblo azteca satisfacía sus necesidades, -- primero mediante un trabajo personal cuyo objetivo era el cultivo de las tierras, mediante una economía local abastecida por - las personas que ejercitaban un oficio y que producían para vender sus propios artículos y tercero por un intercambio de pro-- ductos llevado a cabo con pueblos distantes del Valle de Méxi-- co.

Sin embargo, encontramos una forma de trabajo subordinado a la que el citado autor denomina trabajos forzosos y a tal- efecto señala que los trabajos forzosos entre los aztecas estu- vieron a cargo de los esclavos, los siervos y los tamemes, suje- tos éstos últimos, que realizaban el transporte de personas y - cosas, como animales de carga.

Las causas de la esclavitud eran, la comisión de un delito, la celebración de un pacto del padre, para poner en esclavitud al hijo, o del hombre libre a sí mismo.

El esclavo que quería dejar de serlo, lo lograba por el simple hecho de repudiar la esclavitud y ampararse en el templo.

Los tamemes, o sean los hombres que ejercían la actividad de cargadores, eran la clase más baja del pueblo azteca. -- Eran un simple medio de transporte y sólo podían ejercitar esa actividad.

Aún cuando repito, lo indicado al inicio de este capítulo en el sentido de que el pueblo azteca no conoció propiamente el derecho del trabajo y mucho menos el de huelga es conveniente señalar que el pueblo azteca no registró más conflicto de -- tipo social que el que se conoce con el nombre de Pacto del Pueblo. El Pacto del Pueblo es en realidad un acuerdo en el que intervinieron por una parte la clase guerrera y por la otra el común del pueblo o sean los macehuales.

Ixcoatl decidió hacer la guerra al Rey de Atzacapotzalco; apoyaron esta decisión los sacerdotes y los guerreros; se opuso a ella el común del pueblo; entonces para poder llevar a cabo -- su propósito, el Rey ofreció al pueblo a cambio de que no se -- opusiera a hacer la guerra, que abandonaría a su suerte a quie-

nes la llevaran a cabo, él inclusive, hasta dejar expuestos a la voracidad de los animales sus cuerpos, en caso de perderla.

El conflicto lo resolvió el Rey haciendo la guerra y como venció al señor de Atzacapotzalco, el resultado fué que las clases superiores exigieran del común del pueblo el cumplimiento de sus compromisos.

C O L O N I A.

Una vez consumada la conquista de la Nueva España por Hernán Cortés, éste expidió hacia el año 1524 Ordenanzas especiales sobre vendedores y para el uso que los encomenderos podían dar a los indios y de sus encomiendas, lo que no era otra cosa que la manera de autorizar la explotación de los indios, progresando la encomienda cortesiana no solo por la aceptación de Carlos V, sino por el estado demifeudal en que se encontraban los aztecas pues fué cosa deliberada y premeditada de los conquistadores, someter a la esclavitud a los indios, cuya mano de obra era considerada como la riqueza más grande de América, pero fueron tan grandes y tan numerosos los abusos cometidos, que no se hizo esperar la intervención de los Reyes de España para proteger y librar a las grandes masas de aborígenes de la ambición conquistadora.

Las leyes de Indias fueron elaboradas para tutelar a -- los indios en todas las manifestaciones y formas de relación.

Algunas de ellas regularon el contrato de trabajo sobre la base de reconocer y sancionar la libertad de trabajo de los indigenas, de protegerlos, de limitar la edad de admisión en el trabajo, de obligar al trato humano a quien los ocupaba y de -- limitar la duración del contrato al período de un año.

Otras leyes regularon el salario, instituyendo la prohi bición de hacer descuentos para que los indigenas obtuvieran in tegro el salario: otras se ocuparon de establecer la obligación de pagar el salario en dinero, señalaron término para hacer el pago, que fué de ocho días; se previno el pago personal del salario o sea en "propia mano" del trabajador; se establecieron - en algunas de las leyes y para determinadas actividades, diversos montos del salario, que pueden considerarse como verdaderos casos de salario mínimo. Para acentuar esa protección se declaró la irrenunciabilidad de las normas protectoras del salario.

Otras leyes obligaron al descanso semanal en domingo, otras más prohibieron la contratación de indigenas para ser --- trasladados del lugar de su residencia a lugares ubicados a dis tancias mayores de cuatro leguas; de la misma manera se obligó a los patrones a curar a los indios enfermos, y se les prohibió ocuparlos en trabajos insalubres y peligrosos.

Sin embargo, estas magníficas leyes de Indias resultaron letra muerta pues los españoles siguieron explotando infamemente a los indígenas con el consabido precepto de que la encomienda era para el bien de aquellos ya que se les daba instrucción religiosa y se les llevaba a la fé cristiana, lo que nos lleva a decir que la Historia del Trabajo en México arranca de la encomienda que era "el instrumento suministrador de servicios personales" y se desenvuelve a través de dos instituciones de características económicas; el taller artesano y el obraje capitalista.

Tales formas de producción económica mantuvieron a los mexicanos en un estado de servidumbre muy parecido al de la esclavitud. A consecuencia de este sistema económico, surgieron los primeros defensores de la gleba, porque las condiciones de vida laboral eran intolerables; las normas tutelares de las leyes de indias resultaban puramente románticas; en la realidad su tutela era ineficaz. Esta situación del trabajo en la Nueva España provocó un abismo profundo entre explotadores y explotados, con todas las consecuencias trágicas y dolorosas que delata la historia". (2)

Luis Araiza en su obra "Historia del Movimiento Obrero-Mexicano" cita como la primera huelga de México, al movimiento de protesta seguido por la suspensión de los trabajos de la Catedral de México en 1582 a consecuencia que el Cabildo de la --

Catedral Metropolitana de México pretendió reducirles el salario arguyendo que al revisar las cuentas de la Hacienda de la Metropolitana encontraron que la Capilla consumía más dinero que la fábrica de la Iglesia, pareciéndolo que los salarios de los cantores y ministriles eran excesivos, por lo que los trabajadores suspendieron las labores dejando sin música a la Catedral del Arzobispado de México; el asunto trascendió a las altas autoridades eclesiásticas, teniendo que intervenir directamente el Arzobispo, llamándoles y haciéndoles algunos razonamientos, ofertas y promesas, que los convencieron a regresar a su trabajo, pero a cambio impusieron algunas condiciones, a saber: a) la capilla quedaría integrada por todos los miembros que tenía antes; b) se les pagaría el sueldo que habían dejado de percibir durante el tiempo no trabajado; c) aceptaban la reducción de su salario durante los meses que faltaban del año para volver al anterior a partir del primer mes del siguiente o antes si mejoraban las condiciones de la Hacendaria.

MEXICO INDEPENDIENTE HASTA ANTES DE LA CONSTITUCION
DE 1917.

El mismo autor nos dice que en julio de 1868, los trabajadores de la fábrica de Hilados y Tejidos, ubicada en Tlalpan, hacen uso del derecho de huelga, en defensa de sus intereses de clase, la agitación que se produce con este movimiento, repercute en todos los ámbitos de la República y brotan en diversos Estados las sociedades cooperativas.

Posteriormente ya con Don Miguel Hidalgo primero y, después con Don José Ma. Morelos y Pavón al abolirse la esclavitud, los tributos y las exacciones que pesaban sobre los indios y al declararse en Apatzingán que la Soberanía Nacional radica en el pueblo, demuestran fehacientemente que ellos, los autores de -- nuestra independencia concibieron en forma clara el problema social de nuestro país, sin embargo, Castorena hace notar que desgraciadamente ese sentido social se perdió. La pérdida obedeció a la forma en que se consumó nuestra independencia. El movimiento independiente no tuvo el efecto de derogar el régimen corporativo de la Ciudad de México. Las leyes que tuvieron el efecto de poner término al régimen corporativo, fueron las leyes de Reforma, que consideraron como bienes del clero los que pertenecían a las cofradías y archicofradías sus propiedades, las correspondientes corporaciones, dejaron de tener la base de sustentación que prolongó su existencia. Y aún cuando no consagró la libertad de trabajo sino la de industria, que no es más que la del capital, pues en el artículo 38 de tal Constitución señala que: ningún género de cultura, industria o comercio puede -- ser prohibido a los ciudadanos, excepto las que forman la subsistencia pública".

Sin embargo y pese a esta constitución de 1814 ni a la de 1822, se consagró plenamente la libertad de trabajo sino que nuevamente garantizaron la libertad de pensamiento, la libertad de prensa y la libertad individual.

Las leyes Constitucionales de 1836, declaran que los --
mexicanos gozarán de todos los derechos civiles, pero las Bases
Orgánicas de 12 de julio de 1843 al garantizar el derecho de --
propiedad, protege "el ejercicio de una profesión o industria -
que le hubiera garantizado la Ley" a los habitantes de la Repú-
blica.

El acta constitutiva y de reformas de 18 de mayo de --
1847 en su artículo 5º dice:

"Para asegurar los derechos del hombre, que la Constitu-
ción reconoce, una Ley fijará las garantías de libertad, seguri-
dad, propiedad e igualdad de que gozan todos los habitantes de-
la República Mexicana y establecerá los medios de hacerlos efec-
tivos".

Ya en la Constitución de 1857 encontramos consagrado en
los artículos 4º y 5º el principio de la libertad de trabajo, -
pues señalan:

Artículo 4º- A ninguna persona podrá impedirse que se -
dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le --
acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo po-
drá vedarse por determinación judicial. Cuando se ataquen los -
derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en -
los términos que marque la Ley cuando se ofendan los derechos -

de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada Estado cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

Artículo 5º- Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligaciones, en los términos que establezcan las leyes respectivas el de las armas y los de jurados, así como el desempeño de los cargos concejiles y los de elección popular, directa o indirecta. Las funciones electorales y censales tendrán carácter obligatorio y gratuito; los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la Ley y con las excepciones que ésta señale.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del -

hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La ley, en consecuencia, no permite el establecimiento de órdenes monásticas, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse.

Tampoco puede admitirse convenio en que el hombre pacte su proscripción o destierro, o en que renuncia temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio.

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, - en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos o civiles.

La falta de cumplimiento de dicho contrato por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

También el artículo 9º de la Constitución de 1857 es de gran importancia para el derecho obrero pues al permitir la asociación profesional dá lugar a una mayor conciencia de clase -- por parte de los obreros, que luchan por su libertad de prestar o nó su trabajo (dá como consecuencia lógica la huelga) y el --

inicio de la industrialización del país, pero las clases ricas y privilegiadas no podían permitir el libre ejercicio de la -- huelga por lo que en el Código Penal de 1871 en su artículo 925 se dijo que: "Se impondrpa de 3 a 8 meses de arresto y multa de \$ 25 a \$ 500.00 pesos o una sola de estas dos penas, a las que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre -- ejercicio de la industria o del trabajo".

No obstante lo cual es de hacerse notar que en México se toleraron las huelgas y no se aplicó el mencionado artículo y si bien es cierto que en ocasiones hubo opresión, ésta fué en la decadencia del Régimen porfirista, vale citar algunos casos de ellas:

"En julio de 1868, los trabajadores de la fábrica de Hi lados y Tejidos, ubicado en Tlalpan, HACEN USO DEL DERECHO DE HUELGA, en defensa de sus intereses de clase, la agitación que se produce con estos movimientos, repercute en todos los ámbi-- tos de la República y brotan en diversos Estados las sociedades cooperativas".

"En agosto de 1874, los trabajadores Mineros de Pachuca y Real del Monte se lanzan A SU HISTORICA Y GLORIOSA HUELGA DE CINCO MESES, la que se inicia repetimos, en agosto de 1874 y --

termina en enero de 1875, fecha en que los mineros vieron coronados sus esfuerzos con el clamoroso triunfo de su movimiento, - pues al fin de la jornada, se fija un convenio, en cuyas cláusulas quedaron estampadas las primeras prestaciones que logra el trabajador mexicano".

"En mayo de 1877, los obreros textiles de la región de Tlalpan, vuelvan a la carga y decretan UN MOVIMIENTO DE HUELGA en contra de la fábrica de Hilados y Tejidos "La Fama Montañesa", cuya huelga se resuelve favorablemente a los trabajadores - que obtienen las prestaciones siguientes:

1º- Desaparición de la odiosa Tienda de Raya.

2º- La reducción de la jornada de Trabajo, de catorce - horas de labor diaria.

3º- Servicio Médico y Medicinas, en las enfermedades -- profesionales.

4º- Abolición del Trabajo Nocturno.

"Con características muy originales, los trabajadores - de la industria del Tabaco, se enfrentan a sus explotadores y - se lanzan a un movimiento de huelga. Los patrones se niegan a - conocer las peticiones de sus trabajadores y con ello originan-

que el día 4 de octubre de 1905, estalle el movimiento de huelga decretado en contra de la Fábrica "El Valle Nacional". Los trabajadores tabaqueros sostienen con ejemplar firmeza durante sesenta días su movimiento de huelga sin flaquezas ni titubeos, aún a pesar de los sacrificios y privaciones que implica una lucha de esta índole, el éxito no se hizo esperar, el día 4 de diciembre de 1905, los industriales aceptaron las peticiones de sus obreros". (3)

Dice Guillermo Roel que: "Estas huelgas se realizaron al margen de la Ley Penal de 1871 cuando comenzó a declinar el Régimen Porfirista, fueron reprimidas las huelgas agresivamente asesinando a obreros indefensos como ocurrió en los movimientos huelguísticos de Cananea en 1906 y de Río Blanco".

Prueba de ello es que al venir la decadencia del porfiriato, ya en los inicios del presente siglo se reprimen las -- huelgas con increíble e innecesaria saña como a continuación veremos con las famosas huelgas de Cananea y Río Blanco en 1906 y 1907, respectivamente.

HUELGA DE MINEROS EN CANANEA Y RIO BLANCO.

En la historia de las huelgas en México, ésta, la de -- Cananea junto con la de Río Blanco son las de mayor importancia por ser las primeras en este siglo y por ser auspiciadas indi-- rectamente por los hermanos Flores Magón fué aprobado por el --

partido antireeleccionista que posteriormente lanzaría la chispa que incendiara el país en una lucha por la conquista de derechos sociales, para la obtención de una justicia social asentada en la Ley Suprema de la Nación sin importar si formalmente era correcto o no asentar en ella tales principios.

En el año de 1906 en el Mineral de "The Cananea Consolidated Cooper Co." los trabajadores mexicanos son vilmente explotados y viven en deplorables condiciones, en cambio a los extranjeros, legan en ellos la representación y trato, buen salario, menos horas de trabajo, labores de escaso esfuerzo físico y el derecho exclusivo en el escalafón para ocupar los puestos superiores, además, su condición económica exhibe un lastimoso contraste frente al nivel de vida de nuestros compatriotas.

William C. Green, Coronel del ejército norteamericano, figura como Presidente de esa poderosa compañía y por tal razón, ejerce control absoluto sobre todas y cada una de las dependencias del Mineral, así como sobre la totalidad de obreros y empleados.

Por lo expuesto, se deduce que las relaciones entre obreros y patrones, no se rigen por la cordialidad, pues sus bases sentadas sobre un peligroso polvorín, substancia inflamable que puede estallar al Primer chispazo de fuego.

La noche del 31 de mayo de 1906, los mayordomos de la mina "Oversight" reúnen a los obreros denominados Carreros y -- Rezagadores, para notificarles, que a partir del día siguiente, la extracción del metal se hará bajo nuevas normas, en virtud de la contratación que para ese trabajo han celebrado los citados mayordomos con la "The Cananea Consolidated Cooper Co.", cuya contratación, los reviste de amplias facultades para reducir el personal de ese departamento, para seguir pagando los mismos salarios y para exigir mayor rendimiento en sus labores a los obreros que al no ser despedidos sigan prestando sus servicios al Mineral.

Con este novedoso contrato para la extracción del metal, los mayordomos automáticamente adquieren un poder ilimitado y en cambio a los trabajadores se les convierte en esclavos de la época feudal.

En la noche del 31 de mayo, en la mina "Oversight" se declaró la huelga, en el preciso instante de los cambios de operarios y mineros, negándose los entrantes a cubrir las vacantes que dejaban los compañeros. El movimiento se desarrolla pacíficamente, abandonando la mina los trabajadores. El gerente de la Compañía Minera "The Cananea Consolidated Co.". Coronel William C. Green, estimó serio el movimiento demandando en su auxilio la intervención del gobernador del Estado de Sonora.

En las primeras horas de la mañana del día 1º de junio de 1906, más de dos mil trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas con objeto de engrosar a sus filas y llevar a cabo una gran manifestación. A las diez de la mañana ocurrieron los líderes de los huelguistas a las oficinas de la empresa, en donde se encontraba el apoderado de la negociación, licenciado Pedro D. Robles y las autoridades del lugar, los representantes de los huelguistas presentaron un memorándum que contenía los siguientes puntos:

1º- Quedó el pueblo obrero declarado en huelga.

2º- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

I.- La destitución del mayordomo Luis.

II.- El sueldo mínimo del obrero será cinco pesos por ocho horas de trabajo.

III.- En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co., se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

IV.- Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos, para evitar toda clase de irritación.

V.- Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación, - tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes.

Una multitud de trabajadores huelguistas, que pasa de - un mil, se sitúa frente al edificio de la Comisaría de "Ronquillo" ansiosa de conocer el resultado de las pláticas, en que -- por vez primera y ante el empuje de la fuerza, son escuchados - los obreros en la reclamación de sus derechos.

El abogado que ostenta la representación patronal, le-- jos de entablar polémicas sobre los puntos a debate, rehuye la- discusión y califica de absurdidad e improcedentes las prestacio- nes reclamadas sin esgrimir un solo argumento que justifique el sofisma de su teoría.

Sale de la Comisaría de Ronquillo el Comité de Huelga, - y de inmediato rinde su informe a esa multitud congregada en la vía pública, la delegación por voz de varios de sus componentes, relata el curso de las pláticas y todos coinciden en que el am- biente en que se desarrollaron no fué de cordialidad, pues los- ánimos se caldearon ante la insolente actitud del abogado patro- nal, el que además de intransigente, es torpe y altivo, lo que- aunado a su carencia de facultades para resolver sobre las peti- ciones, dió al traste con el deseo de los huelguistas para lle- gar a un arreglo satisfactorio.

En resúmen, manifiestan que tras largas horas de debate, exclusivamente se tomó un acuerdo consistente en que los trabajadores en huelga, presenten por escrito sus peticiones a fin de que la Cananea Consolidated Cooper Co., pueda hacer un estudio y resolver lo conducente, para cuyo efecto dicen, el Comité de Huelga de inmediato va a elaborar el pliego de peticiones el que será entregado dentro de una hora al Presidente de la Compañía.

Previamente los mineros huelguistas, ya habían tomado el acuerdo de llevar a cabo una manifestación pública, haciendo un recorrido que abarque toda la comarca del Mineral, a fin de buscar proselitismo y encausar su movimiento hacia la huelga general en todas las dependencias de la poderosa compañía minera.

Se organiza la columna, al frente, en la descubierta, marchan cinco abanderados tremolando nuestro glorioso lábaro patrio, tras ellos, un gran cartelón confeccionado en calicot blanco y pintado con letras rojas, la leyenda que entraña el anhelo de los mineros huelguistas: "CINCO PESOS Y OCHO HORAS DE TRABAJO, VIVA MEXICO".

La manifestación de los obreros se dirigió a la madereña para invitar a los obreros de este Departamento que hicieran causa común con los huelguistas; como los trabajadores abandonaran dicho Departamento sumándose a los huelguistas, George-

Metcalf pretendió impedir la salida de los obreros, y como no lo consiguió, con una manguera roció de agua a los manifestantes ayudado por su hermano William, empapando las banderas que llevaban, entre ellas la insignia de la patria. Los huelguistas se acercaron amenazadoramente al edificio, gritando: "que salga el gringo desgraciado" y la respuesta fué una detonación y un obrero caído al suelo bañado en sangre. Entonces se inició la lucha; los obreros arrojaban piedras y los hermanos Metcalf contestaron con balas; se entabló una pelea sangrienta entre huelguistas y sus agresores, se incendió la maderería, heridos y muertos, entre éstos los agresores.

Mientras tanto, en forma por demás impresionante, el fuego sigue devorando en gigantescas llamaradas los almacenes de maderas, leña y forrajes, así como el edificio de las oficinas, todo en conjunto arde en pira monumental, como si tratara la naturaleza de borrar para siempre este centro de inicua explotación, iluminando el espacio para convertir en cenizas un cuarto de millón de pesos a que ascendía el valor de la maderería que pierde la orgullosa compañía minera.

Después del sangriento suceso, los obreros continuaron en manifestación con dirección a la Comisaría del Ronquillo, en demanda de justicia; pero cuando se acercaban al Palacio Municipal, una descarga de fusilería sobre los obreros indefensos hizo nuevas víctimas; seis personas muertas en el acto, entre --

ellas un niño de once años.

Los obreros indignados, no podían repeler la agresión -- por encontrarse inermes. Contestaban a los disparos con maldi-- ciones y con piedras, trabándose una lucha desesperada y desi-- gual. El número de los muertos de este segundo combate llegó a diez, ocho de los cuales eran mexicanos. Los heridos eran más -- de diecisiete y su muerte inevitable. Los americanos habían usa-- do balas "dum-dum", prohibidas en todos los ejércitos del mundo, por lo terrible de sus destrozos.

Este fué el teatro del primer día de lucha en las ca--- lles ensangrentadas de Cananea.

Al día siguiente 2 de junio en clásica invasión, profa-- nando la integridad de nuestro suelo patrio, cruza la frontera-- el Coronel Thomas Rinning al frente de 275 "Rangers" para prote-- ger los intereses de la "Cananea Consolidated Co." Poco después de las nueve de la mañana, hace su entrada un tren especial; -- del primer carro descienden el Gobernador y sus colaboradores -- más inmediatos, de los cinco carros restantes bajan 275 Rangers (Soldados de las fuerzas rurales de Arizona), al mando el Coro-- nel Rinning, las mismas fuerzas que habían cruzado nuestra fron-- tera, no terminan de bajar los soldados norteamericanos del -- tren cuando hace acto de presencia William C. Green quien orde-- na la salida de los Rangers para "El Ronquillo" y dispone la --

forma en que deben distribuirse para custodiar.

La misma mañana del día 2 de junio fueron encarcelados más de veinte obreros; por la tarde, los trabajadores organizaron otra manifestación e intentaron hablar personalmente con el gobernador, pero fueron estorbados de nuevo por esbirros de la empresa, entablándose de nuevo la lucha siempre desigual; obreros desarmados y esbirros utilizando magníficos mausers. La refriega continuó hasta las diez de la noche en que prácticamente quedó disuelta la manifestación.

La tranquilidad fué impuesta por medio de la fuerza, se procedió al encarcelamiento de los representantes de los trabajadores y condenados, fueron trasladados a San Juan de Ulúa. En cambio se proveyó de salvoconductos, para que huyeran los empleados de la empresa quienes resultaron con responsabilidades.

El epílogo de esta lucha fué la reanudación de labores, en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto de sus defensores. Pero ésta fué la primera chispa de la Revolución que habría de alborear después para hacer justicia a las -- víctimas de la explotación capitalista.

Por su parte el maestro Mario de la Cueva en su Libro - "Derecho Mexicano del Trabajo" relata lo siguiente:

"El domingo 3 de junio de 1906, la ciudad de México se enteró por las columnas de El Imparcial, de la huelga de Cananea, la información periodística se resume en las siguientes líneas:

Desde hace varios días un grupo de obreros mexicanos, de los que trabajan en la gran empresa minera de Cananea, sabedores de que su jornal, que juzgan inferior al que ganan sus compañeros norteamericanos, iba a ser disminuído aún, venían preparando una huelga, a la que no faltaron incitadores de mala fé, como es común en esta clase de conflictos. La huelga estalló el día primero de junio, pues nada habían conseguido los obreros de la empresa. Ese mismo día los trabajadores huelguistas se dirigieron a la maderería de la negociación para ver de conseguir el apoyo de los restantes obreros, pero fueron recibidos a tiros por los trabajadores norteamericanos; los obreros huelguistas repelieron la agresión con piedras. El resultado de la contienda según telegrama del Mayor Mattas a Washington, fué de dos americanos muertos, los hermanos Metcalf y quince obreros mexicanos. Al día siguiente, dos de junio, se restableció la calma.

El movimiento obrero mexicano ha acusado al gobierno del general Díaz de haber permitido el paso de tropas norteamericanas para que restablecieran la calma y protegieran los intereses de la empresa; la respuesta únicamente se podrá encontrar

en los archivos norteamericanos. Los elementos que poseemos, además de la leyenda popular, son las dos notas siguientes que aparecieron en el Imparcial: la información del 3 de junio indica que se tenía noticia de que algunos voluntarios norteamericanos habían ofrecido sus servicios al Gobierno de México, pero que nos les habían sido aceptados; y el editorial del 7 de junio, al pretender destruir la leyenda afirma: No es exacto que hayan entrado tropas norteamericanas al territorio nacional; el origen de esa versión se encuentra en la Circunstancia de que en el tren que procedía de Naco, Arizona, subieron el Gobernador de Sonora, Izabal y un grupo de particulares norteamericanos armados, pero estas personas no formaban parte de las fuerzas de aquel país, ni portaban uniforme, en su mayoría eran profesionistas, que venían a informarse de lo ocurrido; el Gobernador de Sonora consiguió de esas personas que regresaran sin descender del tren".

Con lo anterior queda en tela de duda si las fuerzas americanas "Rangers" intervinieron o no en el movimiento huelguístico de los obreros de la mina "Oversigth" en Cananea, sin embargo, Luis Araiza en su obra tantas veces citada, a fojas 62 reproduce una fotografía con el siguiente pie de foto; "Los Rangers Soldados de las fuerzas Rurales de Arizona, Tex. que asesinaron a mansalva a los Mineros de Cananea", y a fojas 67 el siguiente Telegrama: Núm. 7 de Ag. Prieta. 1º de junio de 1906. - Recibido en Magdalena, Son. Off. 1 Vía Sr. Gobernador del Esta-

do. Con motivo disturbio en Cananea, estése armado gente en Douglas y en Bisbee. Acaba salir tren especial con "Rangers" rumbo a Naco. Y en oficinas telegráficas de Douglas se han recibido mensajes de que fuerzas federales de El Paso y del Fuerte Huachuca van a situarse frente a Naco. El Vice-Cónsul en Douglas, Antonio Meza".

Todo ello nos lleva a suponer que es cierto que las tropas yanquis intervinieron activamente en ese conflicto.

La semilla de Cananea dió frutos, los dueños de las fábricas de hilados de Veracruz, Puebla, Tlaxcala, Jalisco, Querétaro y el Distrito Federal, decidieron clausurar sus fábricas - el 24 de diciembre de 1906, en vista de que los huelguistas trabajadores a su servicio no cedían. Veinticinco mil obreros quedaban sin trabajo.

El 2 de enero de 1907, mil trabajadores de las fábricas de hilados del Estado de México huelgan apoyando a sus camaradas de Orizaba y Puebla.

El 4 de enero de 1907 termina en México la huelga de tejedores en Veracruz en la que medió el Presidente de la República.

El 5 de enero de 1907, los trabajadores del Ferrocarril Central de Monterrey se lanzan a la huelga debido a que fué nombrado un inspector anglonorteamericano que trataba despóticamente a los trabajadores mexicanos.

El 9 de enero de 1907, los obreros de la fábrica de Hilados "La Hormiga", de Tizapán, D.F. se solidarizan a sus compañeros de Río Blanco y se declaran en huelga.

El 12 de enero de 1907 los hilanderos de Puebla y Tlaxcala reanudan sus labores después de conseguir aumento de salarios.

El 25 de enero de 1907, obreros de las fábricas de hilados "Hércules" y "La Purísima" de Querétaro se declaran en huelga.

Apenas habían transcurrido siete meses de los sucesos de Cananea, cuando en la región textil de Orizaba otra huelga fué reprimida por el gobierno federal con caracteres de tal violencia que el resultado fué una catástrofe.

Los trabajadores de las fábricas de Río Blanco, Santa Rosa y Nogales, en apoyo y solidaridad hacia sus compañeros de las fábricas de hilados y tejidos de Puebla, declararon la huelga además de solicitar de la empresa "un razonable aumento de -

salarios; mejoramiento en sus condiciones de vida; humana distribución de horas de trabajo; mejores condiciones higiénicas y especialmente la abolición de las odiosas tiendas de raya en -- las que por el sistema de "vales" les eran descontados hasta un 10 y 12 por ciento".

Los trabajadores se habían agrupado al Círculo de Obreros Libres, que presidía el Líder José Morales, a quien hicieron defensor de sus intereses.

Fué nombrado árbitro en el conflicto el Presidente de -- la República.

La noche del 7 de enero de 1907 se convocó a una magna-asamblea, en el Teatro Gorostiza de Orizaba, para estudiar el -- conflicto y más de tres mil trabajadores concurrieron para conocer las resoluciones del árbitro.

Ya sea porque no estaban de acuerdo con sus intereses o porque no les concedían lo que ellos consideraban de justicia, -- el caso fué que después de una tormentosa sesión en la que se -- acusó con toda energía al presidente del círculo, señor Morales, de parcialidad manifiesta con la empresa, los obreros decretaron los movimientos de huelga, lanzándose a ella inmediatamente. En medio de vitores al movimiento y de mueras estruendosas al -- capitalismo, ondeando banderas y estandartes, los obreros dis--

puestos a jugarse la vida en defensa de su bienestar, decididos a morir antes que seguir soportando esa situación miserable y - continuar siendo víctimas de la explotación de los extranjeros- que manejaban las tiendas de raya, recorrieron las calles de -- Orizaba en dirección a la zona de Río Blanco.

El tumulto era imponente. Nadie podía ya detener a aquella ola humana que luchaba por su pan, por la subsistencia de - sus esposas e hijos, de su madre y hermanas.

Al llegar a Río Blanco, los obreros se dividieron en nutridos grupos y por primera providencia libertaron a los presos de las cárceles, quienes se unieron gustosos a ellos.

Después tomaron venganza en las personas y propiedades- de los dueños de las tiendas de raya, las que más tarde fueron- saqueadas e incendiadas en Río Blanco, Santa Rosa y Nogales.

Los huelguistas, dueños momentaneamente de la situación se entregaron a los más desenfrados actos de represalias y - el desbordamiento de pasiones fué incontenible. Las mujeres de- los obreros, empuñando estandartes, se mostraron las más agresivas y el grupo general, ofrecía un espectáculo trágico.

El jefe político de Orizaba, Coronel Francisco Ruíz, -- trató de mantener el orden, dictando medidas militares, pero no

pudo controlar la situación. Fueron llamados con urgencia a Veracruz tropas de auxilio, las que no tardaron en presentarse. Llegaron las del 13º Batallón al mando del General Joaquín Mass y el Coronel Felipe Mier. Ya para entonces la noticia se sabía en México, de donde era enviado, con órdenes terminantes y enérgicas de la Secretaría de Guerra y del propio Presidente Díaz, el General Rosalino Martínez al mando de dos compañías del 24º Batallón. También salieron fuerzas federales de Japala por si aquellas no fueran suficientes.

Los obreros, alentados por los primeros triunfos, realizaban todo género de atentados. Más de 266 viviendas para obreros, propiedad de la negociación, fueron incendiadas así como la casa del presidente del círculo, señor Morales, y los daños fueron grandes, principalmente en el barrio de Motzorongo, Río Blanco.

Las tropas avanzaron en línea de combate, pero los obreros no se arredraron. De pronto se oyó la voz de "fuego" y sonó pavorosa la primera descarga y la sangre de más de noventa obreros enrojeció la tierra. Diez trabajadores cayeron para no levantarse más. Los amotinados contestaron con piedras, decididos a jugarse el todo por el todo, pero la superioridad de armamento y de número de los federales se dejó sentir inmediatamente.

Diezmados los huelguistas después de una resistencia desesperada, tuvieron que refugiarse en los cerros de Santa Catarina y San Cristóbal, escondiéndose entre cuevas y barrancas. La mano de hierro del General Rosalino Martínez se conoció de pronto con toda su fuerza pavorosa.

Hubo escenas dantescas, patéticas y conmovedoras. El Teniente Gabriel Arroyo, al mando de un grupo de rurales, recibió órdenes de hacer fuego, pero se rehusó con énfasis a disparar contra aquella multitud compuesta de mujeres y niños en su mayor parte. A la mañana siguiente este oficial y sus rurales fueron fusilados por desobediencia. En menos de tres días se ejecutó a más de 200 prisioneros, los que atados, desfallecidos y sangrantes, eran sacados de los carros del ferrocarril que les servían de prisión y sin someterlos siquiera a un interrogatorio sumarísimo eran fusilados de diez en diez.

Poco a poco se fué restableciendo la calma y comenzaron a regresar a Orizaba las familias que habían huído al iniciarse los trágicos sucesos.

Llegaban también los cadáveres de los obreros sacrificados en la matanza.

Tres días después, los propietarios de las fábricas de Río Blanco, Santa Rosa y Nogales, Raynaud Mitchel y otros, ofre

cieron un banquete en Santa Rosa al General Martínez por su eficiencia militar. A la misma hora en que los comensales brinda--ban con las copas de champaña, las campanas de los templos de - Orizaba doblaban a muerte mientras descendían a la madre tierra las víctimas de sus anhelos de mejoramiento.

El día 9 de mayo los obreros humillados, vencidos, fueron volviendo a las fábricas con excepción de los trabajadores de Río Blanco.

El General Rosalino Martínez murió poco tiempo después y fué enterrado con todos los honores de su jerarquía. (4)

Por las dimensiones de esta Grandiosa jornada y por sus características liberales, salpicadas de sangre y de rebeldía, se le debe considerar como el primer llamado del proletariado, a las puertas de la Revolución Social, presionando para abrirlas al libre paso de sus reivindicaciones sociales, de manera que al triunfo de la Revolución de 1910, los actos legislativos en materia de trabajo, se volvieron numerosos.

El gobierno de Francisco I. Madero publicó el 18 de diciembre de 1911 la Ley que creó el Departamento de Trabajo dependiente de la Secretaría de Fomento.

La exposición de motivos de la iniciativa de esta Ley - presenta uno de los cuadros más completos de los problemas de - trabajo de nuestro país.

El Departamento de Trabajo llevó a cabo una labor meritoria. Debido a su intervención se logró en el año de 1912 la - aprobación de las tarifas mínimas de la rama de hilados y tejidos que es, si nó el primer contrato colectivo de trabajo, sí - el segundo; intervino en todos los conflictos graves de trabajo que se suscitaron en los años de 1912 y 1913; difundió los actos legislativos en los países europeos, propagó igualmente las ideas relativas a la protección del trabajo y publicó un boletín de trabajo en el que predomina el dato concreto sobre la expresión teórica.

Legislaron en materia de trabajo el Estado de Coahuila en 1912; Veracruz en 1914 y en 1915 Yucatán; Hidalgo, Zacatecas y Coahuila, nuevamente en 1916.

Entre estas legislaciones destaca de manera muy especial para nuestro estudio la de 1915 dictada por Salvador Alvarado en Yucatán pues es la primera en la República que consigna el derecho de huelga y es interesante transcribir parte de la - exposición de motivos de tal Ley.

"... Por otra parte, el ejercicio de la libertad de trabajo trae consigo el empleo de los medios más eficaces para la liberación del proletariado; y es el más importante reconocer a los obreros agrupados para la defensa de sus intereses, el carácter de uniones y federaciones con toda la personalidad moral y jurídica que han menester para la efectividad de sus funciones, al igual que se hace con los patronos y precisa también -- consignar francamente en la legislación del trabajo el derecho de huelga sancionado en todas las leyes europeas de reforma social, que concede a los obreros la facultad de interrumpir su trabajo para forzar la aceptación de sus demandas; pero conviene y esto es muy importante, establecer preceptos aconsejados -- por necesidades de orden público y por el interés común, que -- conduzcan a la solución práctica de todos los conflictos, sin -- necesidad de ejercitar ese supremo derecho..."

Asimismo reproducimos los artículos 19, 25 y 120.

Artículo 19.- La suprema fuerza de la huelga sólo puede usarse en último extremo. El medio más seguro de afirmar la -- tranquilidad de todos los trabajadores lo constituyen las leyes del trabajo que hoy se dictan y la forma completamente garantizada de conseguir su cumplimiento por medio de las Juntas de -- Conciliación y el Tribunal de Arbitraje, que establecen el arbitraje forzoso, después de poner en claro lo que el trabajador -- necesita para conquistar su bienestar, cualquiera que sea su --

condición social.

Artículo 25.- Para resolver las dificultades entre trabajadores y patronos, se establecen, Juntas de Conciliación y Arbitraje, con la organización y funcionamiento que expresa esta Ley. Estas Juntas y el Tribunal de Arbitraje Obligatorio, se encargarán de aplicar en toda su extensión las leyes de trabajo, teniendo completa libertad y amplio poder ejecutivo dentro de esta legislación. Esta organización en esencia, constituye un poder independiente, de manera que el trabajo y el capital ajusten sus diferencias automáticamente, buscando siempre la forma más justa para ambos, sin acudir a las huelgas que siempre son nocivas para los intereses de todos.

Artículo 120.- La huelga, el paro de obreros, es el acto de cualquier número de trabajadores, que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o varios patronos, dejan tal empleo total o parcialmente o quiebran su contrato de servicios o se rehusan después a reanudarlo o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquiera combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrono a convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con cualquier demanda hecha por los obreros, apoyar o ayudar cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrono.

La Ley del Trabajo de Yucatán es importante, por cuanto que a pesar de que restringe el ejercicio del derecho de huelga, considerando éste como la suprema fuerza que debe usarse en último extremo; sin embargo, es la primera ley en el país que consagra el derecho de huelga.

Esta Ley se debió sin duda al gran espíritu revolucionario de Alvarado pero también, y por que nó, al apoyo decidido que la clase obrera había dado al constitucionalismo mediante el pacto firmado el 17 de febrero de 1915 en la Ciudad de Veracruz por la Casa del Obrero Mundial y por el Licenciado Rafael Lubarán Capmany, Secretario de Gobernación en representación -- de Carranza en el cual el gobierno constitucionalista se comprometía a mejorar por medio de leyes apropiadas la condición de los trabajadores, expidiendo durante la lucha todas las leyes necesarias para tal efecto; así como a atender las justas reclamaciones de los trabajadores en los conflictos que se suscitaran entre ellos y los patrones, como consecuencia de sus relaciones de trabajo.

A cambio de lo anterior los obreros se comprometían a proporcionar listas con los nombres de aquellos trabajadores -- que estuvieran dispuestos a tomar las armas para guardar las posiciones que están en poder del gobierno constitucionalista y para combatir a la reacción y fijaban asimismo como condición --

que todos los obreros que tomen las armas y los obreros que --
presten servicios de atención o curación de heridos, u otros se
mejantes, llevarán una sola denominación, ya sea que estén orga
nizados en compañías, batallones, etc., todos recibirán el nom-
bre de "rojos".

Al reunirse en Querétaro los constituyentes para formu-
lar la constitución surgió el problema de si en ella se debían-
asentar garantías de tipo social o si únicamente garantías indi-
viduales, defendiendo la diputación de Yucatán, con base en los
resultados obtenidos por la Ley de Alvarado en su Estado, la --
idea de que el derecho del trabajo se consagra en una norma --
constitucional (con lo que la libertad de trabajo fué ratifica-
da por los constituyentes de Querétaro, más al iniciarse la dis-
cusión del artículo 5º, el 26 de diciembre de 1916, se reveló -
el contenido social de la revolución; los constituyentes aspira-
ban a establecer preceptos que no correspondían a un régimen de
garantías individuales, conservación de los derechos naturales-
del hombre sino algo superior; garantías para una clase social,
la trabajadora, reforma para satisfacer necesidades obreras, --
garantías sociales.

El origen del artículo 123 se encuentra en el dictámen-
del Artículo 5º que adicionaba este precepto con las siguientes
garantías; jornada máxima de ocho horas, prohibición del traba-
jo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso hebdoma-

dario; expresándose en el cuerpo del mismo que otros principios de idéntica naturaleza, como igual salario para igual trabajo, derecho a indemnización por accidentes profesionales, etc., contenidos en la iniciativa de los diputados Aguilar Jara y Góngora, debían incluirse como normas en el Código Obrero que expediera el Congreso de la Unión en uso de la facultad que le otorga la fracción XX del artículo 72 del proyecto de Constitución, lo que hizo decir al diputado por Puebla Froylán C. Manjarrez:--

"Pues bien, yo estoy de acuerdo, por lo tanto, con la iniciativa que ha presentado mi apreciable y distinguido colega, el señor Victoria; yo estoy de acuerdo con que el problema de los -- trabajadores, tan hondo y tan intenso y que debe ser la parte -- en que más fijemos nuestra atención, no pasara así solamente pidiendo las ocho horas de trabajo, . . . creo que debe ser más explicita nuestra Carta Magna sobre este punto y precisamente por que debe serlo, debemos dedicarle toda atención y si se quiere, nó un artículo, nó una adición, sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna. Yo no opino como el señor Lizardi respecto a que ésto será cuando se fijen las leyes reglamentarias, cuando se establezca tal o cual cosa en beneficio de los obre--ros; no, señores, ¿quién nos garantizará que el nuevo Congreso--habrá de estar integrado por revolucionarios? ¿quién nos garantizará que en el nuevo Congreso, por la marcha natural, el go--bierno, como dijo el señor Jara, tiende al consertatismo? --- ¿quién nos garantiza, digo, que ese Congreso general ha de expedir y ha de obrar de acuerdo con nuestras ideas? No, señores, a

mí no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen jurisconsultos, a mí no me importa nada de eso, a mí lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores, a mí lo que me importa es que atendamos debidamente al clamor de esos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son los que más merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos a que debido a errores de forma aparezca la Constitución un poco mala en la forma; no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión; introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo; démosles los salarios que necesitan, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en cuenta, pero repito, señores diputados, precisamente porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo esté en el artículo 5º, es imposible, esto lo tenemos que hacer más explícito en el texto de la Constitución y ya les digo a ustedes, si es preciso pedirle a la comisión, que nos presente un proyecto en que se comprende todo un título, toda una parte de la Constitución, yo estaré con ustedes porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios, (aplausos) (5)

Pero después terminó la sesión del 26 de diciembre de 1916, en la que, por vez primera en el Constituyente, se abordó el problema obrero en toda su integridad y se pugnó, como se ha visto, por incluir en la Constitución un título sobre trabajo.-

Con ello, los constituyentes mexicanos lanzaron la idea del derecho del trabajo como un mínimo de garantías constitucionales, de tipo totalmente diverso a los llamados derechos naturales -- del hombre, adelantándose en dos años a la constitución alemana de Weimar, a la vez que sentaron las bases de la derrota del individualismo y liberalismo. Fueron inútiles los intentos de los juristas para mantener la Constitución dentro de los límites -- formales que la doctrina le asignaba, pues la voz de la realidad, representada, entre otros, por la diputación de Yucatán, -- se dejó sentir e hizo posible la inclusión en la Carta Magna de las garantías sociales.

Por lo que el artículo 123 de la Constitución de 1917 -- dice: El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos y, de una manera general, todo 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 ejerciere 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. Los obreros de los --

establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional; XIX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación del Consejo de Conciliación y Arbitraje. XX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un Consejo de Conciliación y Arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del Gobierno; XXI.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por el Consejo, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto. Si la negativa fuera de los trabajadores se dará por terminado el contrato de trabajo; XXII.- El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes o

familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él...

De esta manera se dejaba dictar a los Estados las LEYES REGLAMENTARIAS DEL ARTICULO 123. La mayoría de los Estados de la República hizo uso de la facultad que les concedió el texto primitivo del artículo 123 de la Constitución y cada uno de ellos expidió Leyes del Trabajo o reglamentó aquellos capítulos de la misma que se consideraron de mayor importancia para la solución de los problemas del trabajo de las entidades.

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Castorena J. Jesús. Historia de la Legislación del Trabajo. pág. 37.
- 2.- Roel Guillermo. El Arbitraje del Conflicto en caso de Huelga y su Procedimiento. México 1965. pág. 89.
- 3.- Araiza Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano. págs. 15 y 16.
- 4.- Graham Fernández, Leonardo. Los Sindicatos en México. págs. 40 a 43.
- 5.- Diario de los Debates del Congreso Constituyente. Tomo I. - págs. 686 y 687.

CAPITULO TERCERO.-

**ESTUDIO COMPARATIVO DE LA HUELGA EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y LA DE 1970.**

ESTUDIO COMPARATIVO DE LA HUELGA EN LA LEY
FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931 Y LA DE 1970.

En este capítulo se pretende hacer un estudio comparativo entre el Título Quinto "De las Coaliciones, Huelgas y Pa--ros" de la Ley Federal del Trabajo de 18 de agosto de 1931 y su correlativo el Título Octavo "Huelgas" de la Ley Federal del -- Trabajo de 1970 únicamente por lo que hace a la huelga y, determinar cuales son sus diferencias de fondo y forma con el objeto de saber cuáles serán sus consecuencias prácticas para lo cual--seguiremos el sistema de transcribir los artículos de la pesada Ley e inmediatamente su correlativo en la nueva, si lo hay o si existe alguno sin precedente; asimismo se asentará, en caso de--ser idénticos; se hace únicamente mención de ello a menos que -- se considere necesario reproducirlo para mejor comprensión de -- este estudio.

Artículo 258 (Ley Federal del Trabajo 1931).-- Coali---ción es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos pa--ra la defensa de sus intereses comunes.

Para los efectos de este Título, el sindicato de traba--jadores es una coalición permanente.

Artículo 441 (Ley Federal del Trabajo 1970).-- Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coa--liciones permanentes.

El artículo 441 de la Nueva Ley coincide exactamente con el párrafo segundo del artículo 258 de la anterior y el artículo 335 de la nueva Ley es idéntico al párrafo primero del citado artículo 258 de la Ley de 1931 con lo que únicamente cambiaron de sitio la reglamentación pero quedó idéntico en su contenido y alcance por lo que no merece mayor comentario.

Es de hacerse notar que en el nuevo artículo se habla de una suspensión "llevada a cabo por una coalición de trabajadores" y no "como resultado de una coalición de trabajadores", - lo que parece más técnico, pues no toda coalición trae como consecuencia necesaria la huelga, pues esa concepción aparecería como una reminiscencia del siglo pasado en que se confundían tales términos pues lo normal era que los trabajadores se agruparan solo en los casos en que iban a la huelga. En la actualidad y tomando en cuenta que la Ley define al Sindicato como una coalición permanente les señala como fines otros diversos al solo hecho de la huelga, tales como "el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses" (artículo 356, Ley de 1970). Nos parece en ese punto más apropiada la nueva redacción. Al efecto Paul Pic nos dice: "La coalición es a la huelga lo que el ultimátum a la declaración de guerra. Es una amenaza de conflicto, que una vez que conoce sus intenciones y antes de toda cesación del trabajo, no hace a sus obreros las concesiones que se juzguen suficientes". (1)

Artículo 259 (Ley Federal del Trabajo 1931).- Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores.

Artículo 440 (Ley Federal del Trabajo 1970).- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

El nuevo artículo suprime la palabra "legal", lo cual se podría prestar a suspicacias del tipo de pensar si en la actualidad se puede ir a un movimiento huelguístico fuera de la Ley, lo que es notoriamente improcedente pues en realidad se trata de volver al texto original en el que no la incluía; al respecto el Licenciado Trueba Urbina en su libro "Tratado Teórico - Práctico de Derecho Procesal del Trabajo" página 484 dice: "Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de trabajadores. Esta disposición fué reformada en 1941 incluyendo en ella el término "legal". Estimamos fundada la adición de dicho término porque la paralización de labores, como resultado del ejercicio del derecho de huelga, no solo es un estado de hecho sino también jurídico".

Para los efectos prácticos, consideramos que no tiene trascendencia alguna, aún cuando nos parece más correcta la redacción de la Ley de 1931 coincidiendo completamente con la opinión del citado maestro.

Artículo 260 (Ley Federal del Trabajo de 1931).- La --
huelga deberá tener por objeto:

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

II.- Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo;

III.- Exigir la revisión, en su caso, del contrato colectivo, al terminar el período de su vigencia, en los términos y casos que esta Ley establece, y

IV.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de -- los ennumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita.

Artículo 450 (Ley Federal del Trabajo de 1970).- La --
huelga deberá tener por objeto:

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

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 colectivo 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 de los ennumerados en las fracciones anteriores.

VII.- Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se - refieren los artículos 399 bis y 419 bis.

El Artículo que señala los objetos de huelga en la actual ley añade algunos a la anterior, sin embargo por ser de su ma importancia estudiaremos cada una de las siete fracciones -- que lo integran.

La Fracción I se limita a reproducir el concepto marcado por el artículo 123 Fracción XVIII Constitucional que estable

ce que:

"Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto con seguir el equilibrio entre los diversos factores de la produc--- ción, 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 Concilia ción y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del -- Trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos - contra las personas o las propiedades o, en caso de guerra, cuan do aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que - dependen del Gobierno".

Ahora bien, esta fracción encierra el objeto genérico - de la huelga y las otras contienen los que se podrían denominar- objetos específicos de huelga; debemos considerar que esta cau-- sal está perfectamente fundada y es una respuesta a la necesidad social que existía antes de que se consignara constitucionalmen- te el derecho de huelga, sin embargo encontramos que en muy con- tados casos puede existir independientemente de las fracciones - que le siguen, pues se considera que con la celebración de un -- contrato colectivo de trabajo y su periódica revisión se encuen- tra establecido el equilibrio entre los factores de la produc--- ción, no obstante lo cual podría darse el caso de que por alguna circunstancia o "fenómeno económico" logrará que se constituya un he

cho notorio y rompa el equilibrio entre los factores de la producción, a tal efecto asienta De la Cueva:

"Laudo de 25 de agosto de 1947, Sindicato Industrial de Trabajadores Mineros Vs. Compañía Minera Nacional, S.A. "Las peticiones primera, segunda y tercera se refieren a un aumento de salarios. El Sindicato emplazante invoca la fracción primera del artículo 260 del Código Obrero. A juicio de este Tribunal no -- existe, en el caso a debate, el objeto de huelga consistente en conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, en atención a que el contrato colectivo de trabajo, que puede definirse como el derecho imperativo que expresa para ciertas empresas y -- por un tiempo determinado, el equilibrio de los factores de la -- producción, Capital y Trabajo", se encuentra vigente a la fecha, con lo cual se finca una presunción de equilibrio entre las em-- presas y sus trabajadores, además de que no se ha señalado el -- que haya ocurrido algún fenómeno notorio capaz de hacer cambiar la situación financiera de la empresa, o bien, circunstancia de hecho derivada de la propia compañía, determinantes de una depre-- sión económica de los trabajadores. Esta Junta ha sostenido en -- diversas resoluciones la tesis de que si bien los trabajadores -- pueden ir a la huelga cuando se produzca un desequilibrio entre el Capital y el Trabajo, no obstante la vigencia de un contrato colectivo de trabajo, en estos casos, deberán demostrar que efec-- tivamente existe dicho desequilibrio en los términos apuntados --

arriba, por considerar establecida una presunción *juris tatum* de haber conseguido el equilibrio y armonía entre los factores de la producción, con la celebración del contrato colectivo de trabajo. Como quiera que no existen hechos notorios que señalen un desequilibrio claro entre los factores de la producción, ni el sindicato emplazante ha aportado los datos necesarios de los cuales pudiera inferirse la desaparición del equilibrio entre el capital y el trabajo, esta Junta, tomando además en consideración la inseguridad que se crearía si los contratos colectivos de trabajo estuvieran sujetos a una modificación constante, por la simple afirmación del sindicato huelguista de que se ha roto el multicitado equilibrio, considera que en la especie el sindicato emplazante no se ajustó a derecho al pretender que sus peticiones constituyen objeto legal de huelga en los términos de la fracción I del artículo 260 del ordenamiento que se viene citando.

La Junta sostiene, en síntesis, que, no obstante la vigencia de un contrato colectivo de trabajo, pueden los obreros, con apoyo en la fracción I del artículo 260 de la Ley, ir a la huelga para obtener la modificación de lo pactado, siempre que existan hechos notorios que indiquen de manera fehaciente la ruptura del equilibrio entre el Capital y el Trabajo.

La fracción II del artículo 260 de la Ley de 1931 engloba el contenido de las fracciones II, III y IV del 450 de la actual Ley, con excepción de la revisión de los contratos que la

fija en su fracción III.

Analizaremos primeramente la cuestión relativa a la firma, celebración de un contrato colectivo de trabajo, ésta es la manera idónea de obtener el equilibrio entre los factores de la producción pues para llegar a la celebración de un contrato se presuponen pláticas de aveniencias en las que tanto los obreros como los empleados se expresan libremente exponiendo sus pretensiones y la forma en la cual los unos y los otros queden satisfechos y concientes de que la empresa en el sentido económico de la palabra, está funcionando armónicamente para el mejor logro de las aspiraciones de sus componentes.

Por supuesto en este caso las partes tratarán de imponerse sus condiciones y en caso de no llegar a un arreglo y por tanto a la firma del contrato los trabajadores tendrán el derecho de estallar un movimiento de huelga con el fin de presionar al patrón para solucionar el conflicto planteado, como veremos más adelante el conflicto de trabajo en caso de huelga no es arbitrable a menos que lo pidan los trabajadores.

Por cuanto hace al cumplimiento del contrato como objeto de huelga, éste está consignado en ambas leyes, sin embargo considero que no debe serlo por no tener una base constitucional ya que el objeto fijado en la Constitución es el de "conseguir" el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armo

nizando los derechos del trabajo con los del capital", objeto -- que se debe entender exclusivamente de carácter económico, en --- contraposición a los conflictos jurídicos, y siendo el cumpli--- miento del contrato colectivo de trabajo un conflicto de carác-- ter jurídico pues ya están fijados los derechos y equilibrada la economía de las partes mediante el clausulado del contrato, no - se puede decir que tienda al establecimiento de condiciones de - trabajo, sino por el contrario y como su nombre lo indica busca- que se cumplan las ya establecidas o sea es un conflicto sobre - derechos ya adquiridos y debidamente consignados, por lo que de- be considerarse de carácter jurídico y regirse por la fracción - XX del 123 y no por la XVIII o sea someterse al arbitraje de la- Junta y seguir un procedimiento que podríamos llamar ordinario - para diferenciarlo de los denominados especiales y del de huelga.

La fracción III del 260 coincide en parte con las frac- ciones II y III del 450 por cuanto hace a pedir la revisión del- contrato este objeto de huelga llena el espíritu de la fracción- XVIII del artículo 123 Constitucional pues se considera que con- el transcurso del tiempo (dos años) las circunstancias económi-- cas de una empresa habrán cambiado, lo que origina un desequili- brio económico entre los trabajadores y patronos por lo que es - procedente modificar el contrato para ajustarlo a la realidad -- económica del momento y con miras a que esta nueva contratación- armonice a las partes por otros dos años, ahora bien, si no se - llega a un acuerdo la huelga estallará y ésta no será arbitrable

a menos que los trabajadores se sometan al arbitraje de la Junta la que conforme a lo dispuesto por el artículo 470 de la Nueva Ley seguirá el procedimiento para conflictos de naturaleza económica, pues el caso de la revisión siempre encierra un contenido de orden económico pues se presume, como antes hemos dicho, que por el solo transcurso del tiempo se ha roto el equilibrio entre los factores de la producción.

Ante esta posibilidad nos encontramos frente al caso de ver si se trata de una huelga justificada y por tanto imputable al patron; si así fuere la Junta le condenaría a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes y al pago de los salarios correspondientes a los días en que hubiesen holgado.

Es interesante mencionar que la fracción III del artículo 450 de la Nueva Ley Federal del Trabajo se refiere a la celebración y revisión del contrato-ley, lo cual pensamos que en cierto grado es indebido, pues si bien el legislador tiene razón en el género, es injusto en el caso concreto, es decir que puede suceder como atinadamente señala el Dr. Baltazar Cavazos: "Que estalle una huelga en una empresa que se allanó a dicha petición (de celebración, revisión o cumplimiento de dicho contrato), y que a pesar de ello la petición no se pueda realizar porque la mayoría de las otras empresas o incluso de los trabajadores, se negaron a firmarlo, revisarlo o cumplirlo. Es decir, puede suce-

der que el cumplimiento de la petición no quede al arbitrio o voluntad de una sola empresa y que no obstante ello, le estallen la huelga, lo cual es absurdo". (2)

El artículo 450 fracción V de la nueva Ley señala como objeto de huelga: "Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades". Nos parece indebido que se haya creado este nuevo objeto, pues con la fracción I del artículo era suficiente al presuponerse que la falta de cumplimiento de las normas económicas estipuladas en la Ley traen como consecuencia la ruptura del equilibrio entre los factores de la producción, ahora bien, es criticable asimismo por no determinar en qué casos se rompe el equilibrio, pues si se reparten las utilidades correspondientes y únicamente se violó alguna disposición, como podría ser el no haber integrado la comisión obrero--patronal con el objeto de formular el proyecto que determine la participación de cada trabajador o por no haber fijado el mismo en lugar visible del establecimiento (Artículo 125 fracción I), --creo que no se podría pensar que se rompió la armonía económica que debe existir entre el capital y el trabajo, por lo que no se debe considerar como causa de huelga, de cualquier manera "co--rresponderá también a la jurisprudencia el determinar en qué casos se viola el equilibrio entre los factores de la producción --por el incumplimiento de disposiciones relativas a participación de utilidades, ya que puede darse el supuesto de que el incumplimiento de alguna disposición sobre participación no cause el de-

sequilibrio que resulta indispensable para que las huelgas sean consideradas como lícitas". (3)

La causal de huelga que se comenta "puede resultar sumamente conflictiva, ya que resulta evidente que la intención del legislador fué que dicha vía se intentase únicamente para exigir el cumplimiento de ciertas disposiciones relativas al reparto de utilidades y no de todas a las que se refiere la Ley.

Asimismo se debe pensar que este objeto de huelga señalado en la nueva Ley Federal del Trabajo no tiene razón de ser - pues al igual que en el caso del cumplimiento del contrato, en - ésto, ya están fijados los derechos y equilibrada la economía de las partes mediante el Capítulo VIII del Título Tercero de la -- nueva Ley Federal del Trabajo (artículos 117 a 131) y la Resolución de 13 de diciembre de 1963, de la Comisión Nacional para la Participación de los trabajadores en las utilidades de las Empresas, por lo que no siendo su objeto el establecimiento de condiciones de trabajo, sino por el contrario y como su nombre lo indica, busca el cumplimiento de las ya establecidas, es decir un conflicto sobre derechos adquiridos y debidamente regulados por la Ley y la Resolución antes citadas, por lo que repito, al --- igual que la causal de cumplimiento del contrato, ésta, debe considerarse de carácter jurídico y regirse por la fracción XX del artículo 123 Constitucional y no por la fracción XVII, o sea someterse al arbitraje de la Junta y seguir un procedimiento que -

llamaríamos ordinario para distinguirlo de los denominados especiales y del de huelga.

Respecto a la cláusula IV del artículo 260 de la Ley de 1931 y VI del 450 de la actual, consideramos que la llamada huelga por solidaridad es inconstitucional pues la fracción XVIII -- del artículo 123 "debe interpretarse en el sentido de obtener el equilibrio entre los factores de la producción dentro de la empresa en que exista el desequilibrio y no llevar a la huelga a una empresa cumplida con el fin de presionar el arreglo de una incumplida que quizá no tenga alguna con la primera.

Para el maestro Trueba Urbina, "la huelga por simpatía o solidaridad es una huelga revolucionaria, que en un momento da do podría coadyuvar de manera eficaz a la reivindicación de los derechos del proletariado y alcanzar la socialización de los bienes de la producción que persigue tal reivindicación", interpretación que nos llevaría a la concepción de la huelga política no reconocida por nuestro derecho.

Al respecto, el Licenciado Alfredo Roel, dice: "El Constituyente de 1917 reconoció el derecho de huelga, pero él mismo lo limitó y nunca pensó en autorizar, ni mencionó siquiera las huelgas por solidaridad, pues del Diario de los Debates del Constituyente se desprende, que al mencionar el "Derecho de Huelga" y como medio de conseguir el equilibrio entre los factores de la

producción se referían a conflictos que pudieran surgir en determinadas empresas, siendo así, que en el mismo Diario de los Debates se discutía si las Juntas de Conciliación y Arbitraje se establecerían permanentemente o esporádicamente al surgir algún conflicto entre obreros y patrones y para darle la correcta solución al mismo.

La huelga, para que quede comprendida dentro del enunciado de la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, debe tener como antecedentes directos, un conflicto colectivo, que por regla general es de naturaleza económica.

La huelga por solidaridad no tiene por objeto conflicto alguno entre los trabajadores que emplazan a huelga por solidaridad y su patrón, ya que no hay desequilibrio alguno entre ellos, como factores de la producción.

En virtud de que la huelga por solidaridad tiene un objeto distinto al señalado en la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, y ésta fué indebidamente contrariada por el legislador secundario, en la fracción IV del artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo, "la huelga por solidaridad", que dicha disposición legal establece, "es anticonstitucional". (4)

"La huelga por solidaridad es la suspensión de labores, realizada por los trabajadores de una empresa, quienes sin tener

conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa, los cuales -- sí están en conflicto con su patrono. Sus caracteres especiales son, en consecuencia tres:

a).- No tiene por finalidad resolver un conflicto entre los trabajadores y su patrono;

b).- Su objetivo es testimoniar simpatía y solidaridad hacia un grupo de trabajadores en huelga y presionar, por la generalización del conflicto, para que se resuelvan favorablemente las peticiones de los huelguistas principales;

c).- De estos dos caracteres se deriva que la huelga -- por solidaridad sea subsidiaria de una huelga principal.

La doctrina obrera funda la huelga por solidaridad en -- la idea de unidad de las clases sociales;

Los trabajadores, por una parte, deben apoyarse unos a otros y los patronos, a su vez, deben estimarse constituyendo -- una unidad social, de tal manera que existe cierta responsabilidad colectiva cuando alguno de ellos lesione los derechos o intereses de sus trabajadores. La finalidad de la huelga ya quedó expresada: Al generalizarse el conflicto, los patronos afectados -- influirán ante el principal responsable para que acceda a las de

mandas de sus trabajadores.

La huelga por solidaridad nos parece carente de fundamento y contraria a la fracción XVIII del artículo 123; no desconocemos que, tomando en cuenta la teoría obrera de la huelga, -- los trabajadores son consecuentes cuando luchan en favor de la huelga por solidaridad, pero nada justifica el daño que se causa a los empresarios; la idea de la unidad y solidaridad de las clases sociales no puede ser fundamento bastante, porque con no -- existir en el grado que supondría la teoría obrera, es imposible pensar que un empresario acepte las demandas de sus obreros cuando no son justificadas, ni aún presionado por otros patronos, -- pero en todo caso, el daño que causa a éstos no tiene razón de ser; es inadmisibles, a la luz del derecho, que un patrono que -- cumple sus deberes jurídicos, sociales y morales, sufra un daño por la existencia de un conflicto que puede, en su fondo, ser resultado de una exigencia arbitraria de un grupo de trabajadores o de la intransigencia de un mal patrón.

Por otra parte, la huelga por solidaridad es la traducción de la idea obrera de la huelga general o huelga revolucionaria; basta considerar que un conflicto en una industria pequeña -- motivado por una petición a la que manifiestamente no puede darse satisfacción, es susceptible de convertirse en una huelga general; y esta doctrina, que puede, naturalmente, ser sustentada -- por los trabajadores, ni está en la base de nuestro derecho, ni -

debe ser tolerada por el Estado. Ciertamente el derecho del trabajo es protector de una clase social, pero no es un instrumento para causar daño, ni a la sociedad, ni a los patronos que cumplen sus deberes. Y la huelga por solidaridad es, además, contraria a la fracción XVIII del artículo 123; en esta fracción se -- dice cuales son las huelgas protegidas por el ordenamiento jurídico y no cabe en el la huelga por simpatía, pues su objetivo es distinto al señalado en la Constitución.

Es de hacerse notar que la fracción VI del artículo 450 de 1970 en relación con la IV de la Ley de 1931 suprime la frase "que no haya sido declarada ilícita" lo cual es correcto pues el hecho de declarar ilícita la huelga traería como consecuencia la terminación de la misma pues al darse por terminados los contratos de trabajo, ya no se puede hablar de suspensión de labores, - que es la esencia de la huelga y al desaparecer ésta, desaparece ría por lo mismo el fundamento de la huelga por solidaridad al - ya no haber que apoyar.

Asimismo cabe señalar que como en este caso de huelga - no procede el pago de los salarios dejados de percibir durante - la holganza, en la práctica los trabajadores no acostumbran llevar a cabo este tipo de movimientos, al respecto, el Licenciado- Trueba Urbina dice:

"En cuanto a la huelga solidaria no conocemos que exista ninguna ejecutoria de la Corte ni precedente de los tribunales del trabajo respecto a ella; por lo que estimamos que en la práctica no ha creado dificultades, máxime que por disposición expresa de la Ley, en los casos de huelga solidaria los trabajadores no tienen derecho a percibir salarios".

Artículo 261 (Ley Federal del Trabajo 1931).- La huelga solo suspende el contrato de trabajo por todo el tiempo que ella dure, sin terminarlo ni extinguir los derechos y las obligaciones que emanan del mismo.

Artículo 448 (Ley Federal del Trabajo 1970).- El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior -- cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450 fracción VI.

Los dos primeros artículos transcritos son substancialmente iguales sin merecer comentario especial.

Por lo que hace al artículo 448 éste en su primera parte nos parece sumamente injusto puesto que si bien la huelga se define como resultado de un conflicto de carácter económico y esta cuestión se está debatiendo ya planteada por el patrón, no debe suspenderse, ya que por el contrario debería unirse el conflicto de huelga al conflicto de carácter económico, sin embargo en nuestro sistema no es posible, pues como lo determina la segunda parte de este primer párrafo del artículo 448, el sometimiento al arbitraje solamente lo pueden hacer los trabajadores - lo cual nos parece sumamente injusto ya que las Juntas deben su competencia a la fracción XX del artículo 123 Constitucional por cuanto a arbitrar los conflictos, pues la misma dice:

"Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje formada por igual número de representantes de los obreros y de los patronos, y uno del gobierno".

Y, como vemos en tal fracción no distingue quien será la parte que puede acudir a someter el conflicto al arbitraje, sin embargo consideramos que si la huelga fuera arbitrable a petición del patrón se rompería su carácter de presión obrera a la clase patronal.

Artículo 262 (Ley Federal del Trabajo 1931).- La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo. Los-

actos de coacción o de violencia física o moral sobre las personas o de fuerza sobre las cosas, si no constituyen otro delito - cuya pena sea mayor, se sancionarán con prisión hasta de dos -- años y multa hasta de diez mil pesos, más la reparación del daño.

Artículo 443 (Ley Federal del Trabajo 1970).- La huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo.

Es idéntico en su primera parte pero la segunda en la - que hace mención a sanciones penales y pecuniarias desaparece en la nueva Ley, de cualquier manera fué aplicado pero sería conveniente que existiera en su lugar algún artículo que sancionara - penalmente determinados actos que con tintes delictuosos se come- ten al escudo del derecho de huelga, tales como emplazar a huel- ga por firma de contrato a una empresa, a sabiendas de que ésta- ya tiene celebrado contrato con otro sindicato, lo cual incluso- se le ha demostrado al ponérsele a la vista en audiencia de ave- niencia, debidamente depositado ante la autoridad correspondien- te, y sin embargo insisten en su amenaza de huelga, y en ocasio- nes la estallan si la empresa se niega a pagar la cantidad que - como extorsión o "chantaje" le exigen; asimismo se debe sancio-- nar la intervención de personas ajenas a los trabajadores con el fin de recontar en la diligencia de recuento correspondiente.

Artículo 263 Ley Federal del Trabajo 1931.- La huelga - es ilícita:

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y

II.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenecan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Artículo 445 (Ley Federal del Trabajo 1970).- La huelga es ilícita:

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y

II.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenecan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Son idénticos y De la Cueva nos dice que: "Los casos de ilicitud de la huelga son dos, cuando la mayoría de los huelguistas realice actos violentos contra las personas o las propiedades y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.

A).- El primero de los casos se refiere a la comisión de actos ilícitos por la mayoría huelguista, por lo cual, los elementos que deben concurrir son dos: a).- Los actos deben ser realizados por la mayoría huelguista; en consecuencia, los actos cometidos por uno o más trabajadores no dan origen a la declara-

ción de ilicitud. Esta idea se desprende claramente de las discusiones en el Constituyente de Querétaro; "el diputado Jara, entre otros, expresó con claridad: Se establece que solamente cuando la mayoría de los individuos lanzados a la huelga cometan una acción violenta contra determinada persona o propiedad, es cuando se puede declarar la huelga ilícita... habrá necesidad de que realmente la mayoría, de que el conjunto huelguista ejerza esa acción... Por lo que no podrá impedirse que la huelga logre su objeto, mezclando cinco o diez agitadores, porque la acción de éstos no se considerará la acción de la mayoría" (Diario de los Debates del Constituyente de 1917).

b).- El segundo requisito es la comisión de actos violentos contra las personas o las propiedades. La Ley no los define, por lo que quedó su determinación al arbitrio de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Pensamos que deben revestir un mínimo de gravedad; próxima a la comisión de un delito, pero, no obstante, no hay identidad de conceptos.

B).- El segundo concepto de ilicitud es en tiempo de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Son también dos los elementos de esta figura: a).- Un estado de guerra; b).- Que los obreros estén ocupados en establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Las causas del precepto están en la suspensión de labores ocurridas en el año 1916 en la Fábrica Nacional de Armas, -- que puso en grave aprieto a la Revolución Constitucionalista. El dictámen del Constituyente y artículo original asimilaron al personal de los establecimientos fabriles militares al ejército y la reforma de 1938 dejó el artículo como se comenta. Consideramos - innecesario hablar de su justificación.

Por su parte el Licenciado Francisco Breña Garduño y el Doctor Baltazar Cavazos Flores nos hacen notar acertadamente que:

"En la práctica resulta sumamente difícil el que se pueda declarar ilícita una huelga por la dificultad que entraña al acreditar que fueron precisamente la mitad más uno de los trabajadores huelguistas los que realizaron los actos violentos.

Es de hacerse notar que la declaración de ilicitud de la huelga no va en relación con el daño que se causa sino con el número de personas que intervienen en los actos violentos".

Artículo 264 (Ley Federal del Trabajo 1931).- Para declarar una huelga se requiere;

I.- Que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señala el artículo 260 de esta Ley:

II.- Que sea declarara por la mayoría de los trabajado-- res de la empresa o negociación respectiva; para determinar di-- cha mayoría también se considerarán como trabajadores a quienes hubiesen sido despedidos del empleo con posterioridad a la pre-- sentación ante la Junta del escrito a que se refiere la fracción II del artículo siguiente, y

III.- Que se cumplan los requisitos señalados en el artí-- culo de esta Ley.

Artículo 265 (Ley Federal del Trabajo 1931).- Antes de-- declararse la huelga se deberán cumplir los siguientes requisi-- tos:

I.- Los trabajadores dirigirán al patrón un escrito en-- que formulen sus peticiones, anuncien el propósito de ir a la -- huelga y expresen concretamente el objeto de la última, citando-- la fracción del artículo 260 en que estuviera comprendida. El -- aviso deberá darse por lo menos, con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo; pero el plazo no se-- ra menor de diez días cuando se trate de servicios públicos. El plazo se contará desde el momento en que el patrón haya sido no-- tificado. La notificación tendrá, además como consecuencia, la -- de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depo-- sitario o interventor, según el caso, del centro de trabajo, em-- presa o negociación que hayan de resultar afectados por la huel--

ga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes a esos -
cargos, y

II.- El escrito de peticiones a que se refiere la frac--
ción anterior, será presentado a la Junta de Conciliación y Arbi-
traje acompañándolo de una copia que el Presidente de dicha Jun-
ta hará llegar al patrón, bajo su más estrecha responsabilidad,-
el mismo día en que la reciba. El patrón o sus representantes, -
también por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje, --
dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, contestarán por-
escrito a las peticiones de los obreros. Cuando el centro de tra-
bajo, empresa o negociación no estén ubicados en el lugar en que
dicha Junta radique, podrán los obreros entregar un escrito de -
peticiones a la autoridad del trabajo más popular; y si no lo hu-
biere, a la autoridad política de mayor jerarquía en el respecti-
vo lugar. La autoridad que en cualquiera de los dos casos ante-
riores reciba el pliego de peticiones, bajo su más estrecha res-
ponsabilidad, el mismo día lo hará llegar al patrón; y después -
de dar vista a los trabajadores de la contestación tan pronto co-
mo lo reciba, o si el patrón no contestare en el término de cua-
renta y ocho horas, por la vía más rápida remitirá el expediente
a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 451 (Ley Federal del Trabajo 1970).- Para sus-
pender 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 establecimientos. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá presentarse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos; y

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

Artículo 452 (Ley Federal del Trabajo 1970).- El escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes: (Artículo 920, Reforma Procesal de 1980).

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

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 más próxima o a la autoridad

dad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y

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 cuando se trate de servicios públicos. El término se contará desde el día en que el patrón quede notificado.

Artículo 453 (Ley Federal del Trabajo de 1970).- El presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento en las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. (Artículo 921, Reforma Procesal de 1980).

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

No podrá ejecutarse, a partir de la notificación sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o deshaucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento

to ni del local en que los mismos se encuentran instalados.

Artículo 454 (Ley Federal del Trabajo 1970).- El patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación deberá presentar su contestación por escrito ante la -- Junta de Conciliación y Arbitraje. (Artículo 922 Reforma Procesal de 1980).

El artículo 264 en su fracción I se refiere a que se haga mención que tiene por objeto de huelga alguno de los señalados en el artículo 264, así podemos decir que esta fracción se refiere a los requisitos de fondo de la huelga.

La fracción II, se refiere al requisito denominado de mayoría y es un requisito sine qua non para el estallido de una huelga puesto que se considera que dicho derecho es de las mayorías, es un derecho de democracia. En este caso el legislador tuvo en cuenta que el patrón podía ejercer represalias o tomar medidas para hacer nugatorio el derecho de huelga mediante despidos de los trabajadores por lo cual señaló que los despedidos -- después del emplazamiento a huelga también recontarían en caso de ser necesario para la calificación de la misma.

La fracción III, se refiere a que se cumplan con los requisitos señalados en el artículo 265 a los cuales denominaremos requisitos de forma y que a continuación vemos.

Para nuestro estudio dividiremos el artículo 265 en cuatro párrafos y a su vez los dividiremos para estudiar diversos - puntos; el párrafo primero que abarca la fracción I del citado - artículo y citaremos como puntos:

1.- Obligaciones de los trabajadores a enviar un escrito de peticiones con anuncio de huelga.

2.- Que en dicho escrito se expresen concretamente objeto u objetos citando la fracción respectiva del artículo 260.

"El pliego de peticiones es el documento en que los trabajadores deben expresar con toda claridad el objeto y fundamento de su huelga, a fin de que el patrón pueda producir su contestación categórica a las peticiones que contenga el pliego. Por - ejemplo, cuando la huelga tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, es necesario precisar - en qué consiste el desequilibrio, que dada su naturaleza puede - obedecer a multitud de causas. Porque dicho pliego es el documento básico en que se fundan los tribunales del trabajo para hacer la calificación de la huelga por lo que toca no solo al requisito externo que constituye el pliego, sino al requisito de fondo - que entraña la petición que se hace valer en el propio pliego".

3.- Se deberá dar un aviso de seis días antes de la suspensión de labores (a este período se le denomina período de pre

huelga).

4.- Será de 10 días en caso de servicios públicos.

5.- El plazo se deberá contar desde el momento de la notificación al patrón.

"La duración del período de prehuelga está regida por los artículos 123 fracción XVIII de la Constitución y 265 fracción I de la Ley. En estos preceptos se señala el plazo mínimo de duración y como en ninguna disposición se señala un plazo máximo, entendemos no existe. Previene la Constitución que el pliego de peticiones y anuncio de huelga debe presentarse a la Junta de Conciliación y Arbitraje con diez días de anticipación, cuando se trate de servicios públicos y la Ley agregó que en todos los demás casos debe darse el aviso con seis días de anticipación. La Constitución expresa que el aviso debe darse, con la anticipación nombrada, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, pero la Ley, en la parte final del párrafo primero de la fracción I determinó que el plazo de diez y de seis días, respectivamente, cuenta desde el momento en que el patrono haya sido notificado".

Párrafo Segundo. Este párrafo se refiere a los efectos de la notificación, que tiene como consecuencia constituir al patrón en depositario e interventor de la negociación, esto es con la idea de impedir que el patrón realice un fraude a acreedores,

pues en ese momento se considera que los trabajadores son acreedores del patrón, por lo que sería indebido que el patrón sacara maquinaria o vendiera la misma, es de hacerse notar que se debe interpretar que el patrón puede seguir haciendo su comercio habitual, pero no debe vender más allá de ello, o sea no debe realizar la maquinaria o la materia prima, solamente debe vender los artículos ya acabados.

"Por otra parte y al igual que ocurre en los distintos procesos, una vez hecho el emplazamiento no puede modificarse el pliego de peticiones, como no sea que los obreros desistan de -- una o más de ellas; es la condición de toda demanda, pues, de -- otra suerte, la respuesta del patrono no podría producirse; basta considerar que el empresario puede allanarse a las demandas obreras y sería ilógico que pudieran surgir nuevas peticiones. -- Los procesos no pueden estar indefinidamente abiertos".

Párrafo Tercero Fracción II.- Este párrafo o fracción -- lo dividiremos en 4 puntos a su vez.

1.- Señala que el escrito de emplazamiento a huelga o pliego de peticiones se presentará ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

"Es ilógico entender que los trabajadores deben dirigirse a la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, pues si --

bien la Ley no lo dice expresamente, si habla de la Junta que corresponda. La regla de competencia es simple, según se trate de asunto federal o local. Se discutió en otro tiempo si podía tramitarse en el período de pre-huelga una cuestión de competencia; se dijo se abrirían las puertas a las dilaciones, pero la Junta-Federal de Conciliación y Arbitraje, con buen sentido, ha aceptado las cuestiones de competencia por declinatoria, no así por inhibitoria y la razón es que el primer camino no interrumpe ni -- suspende el período de pre-huelga".

Esta idea la recogió el legislador de la Nueva Ley Federal del Trabajo en los artículos 733 y 458 fracción V al señalar que: (Artículos 703 y 928, Reforma Procesal de 1980).

Artículo 733.- Las cuestiones de competencia pueden promoverse únicamente por declinatoria. (Artículo 703, Reforma Procesal de 1980).

Artículo 458.- En los procedimientos a que se refiere - este capítulo se observarán las normas siguientes: (Art. 928, Reforma Procesal de 1980).

V.- No podrá promoverse cuestión alguna de competencia. Si la Junta, una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa - que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondente.

2.- Señala que se acompañará una copia para correr traslado al patrón.

3.- El Presidente tiene la obligación de hacer llegar al patrón el mismo día que lo reciba y bajo su más estricta responsabilidad el pliego de peticiones.

4.- El patrón debe contestar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y por escrito en un término no mayor de 48 horas el pliego de peticiones, es de hacerse notar que esta es una norma sin sanción, por lo cual en la realidad la mayoría de los patrones no contesta el pliego de peticiones en los términos señalados por esta fracción II y en la práctica esta abstención se considera como una negativa a las demandas de los trabajadores.

Párrafo Cuarto.- Este párrafo lo dividimos en cuatro puntos, a saber:

1.- En caso de que no haya una Junta de Conciliación y Arbitraje en el lugar en que se emplace a huelga, el escrito se entregara a la autoridad de trabajo más próxima.

2.- Si no hubiera autoridad de trabajo alguna, se entregará a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar.

3.- Ese mismo día se tendrá que hacer llegar al patrón el escrito de peticiones con emplazamiento a huelga.

4.- Después de dar vista con la contestación a los trabajadores o si el patrón no contesta en 48 horas deberán enviar el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Ahora pasaremos a analizar el artículo 451 de la Ley -- de 1970.

Su fracción I coincide con la fracción I del artículo - 264 de la Ley de 1931 por lo que no merece estudio especial.

La fracción II en su primera parte es coincidente con - la fracción II del artículo 264 de la Ley de 1931, en cambio en su segunda parte prohíbe la calificación previa de la huelga y - remite al artículo 460 que a la letra dice:

Artículo 460 (Ley Federal del Trabajo 1970).- Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo anterior. (Art. 929, Reforma Procesal de 1980).

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la -- huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Respecto a este artículo Climent, en su libro ya citado señala a fojas 221: "Calificación de la huelga. Una vez declarada o estallada la huelga, tiene lugar el incidente de calificación de su existencia o inexistencia legal. La suspensión del -- trabajo crea una situación de hecho; sin embargo, para que esa -- situación se encuentre jurídicamente protegida, se requiere que la huelga sea declarada existente, es decir, que se reconozca su procedencia legal por la Junta de Conciliación y Arbitraje que -- interviene en el conflicto.

Cabe observar que esta declaración ya no puede hacerse de oficio por la propia Junta, como lo establecía el artículo -- 269 derogado puesto que el artículo 460, requiere que sea solicitada por parte interesada, fundándose en las pruebas que al efecto presenten conforme al artículo 461 de la propia Ley.

Los efectos de la resolución de la Junta en el sentido de declarar la huelga legalmente existente, consistirán en el -- otorgamiento de las garantías para mantener y hacer respetar el derecho de huelga ejercitado, garantías que establecen los ar---tículos 4º y 449 de la Ley Federal del Trabajo, que esencialmente prescriben por su orden:

a).- La prohibición de que se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto, salvo en aquellos trabajos indispensables a que se refiere el artículo 467; impidiéndose asimismo que laboren los trabajadores que están en minoría; (Art. 935, Reforma Procesal de 1980).

b).- Hacer respetar el estado de huelga, prestándoles el auxilio que soliciten para suspender los trabajos en la negociación afectada; garantía ésta que subsiste a partir de la fecha en que haya estallado la huelga;

c).- La prohibición de celebrar nuevos contratos con los huelguistas o con otros trabajadores, para las labores en suspenso.

Las consecuencias de la resolución declarando la inexistencia legal de la huelga, están determinadas en el artículo 463 de la Ley". (Art. 932, Reforma Procesal de 1980).

"En el caso de los terceros interesados se estima que este precepto es inconstitucional, ya que es factible que ni siquiera se enteren de que estalló el movimiento en el plazo de setenta y dos horas y se les sancione sin haber sido oídos ni vencidos en juicio".

Estamos plenamente de acuerdo con el comentario anterior ya que efectivamente se deja en estado de indefensión a los terceros interesados que no se habían enterado en el término de 72 horas, por otra parte este artículo nos parece injusto pues rompe con la teoría de que la huelga es la guerra económica entre los factores de la producción y es sabido que no se podrá ganar esa guerra mientras no exista presión para las dos partes, pues en el término de 72 horas únicamente existirá la presión hacia el patrón, quien será el afectado de inmediato pues si el obrero recibió su salario antes del estallido de la huelga y teniendo en cuenta que el salario se le paga semanalmente, aún no empezará a sufrir las consecuencias de la suspensión de labores hasta que no pase el término de una semana en que dejará de percibir la raya correspondiente, motivo por el cual se considera que la mayoría huelguista seguirá existiendo y no podrá desaparecer pues todavía no siente la presión económica, antiguamente se permitía que se solicitare la inexistencia de la huelga en el momento en que lo consideraran conveniente los interesados. En la actualidad ya no existirá ese libre juego entre los factores de la producción pues en las primeras 72 horas aún quedará la euforia de las clases obreras por ir a la huelga y todavía no habrán sentido los embates de la lucha económica.

La fracción III del artículo 451 es igual a la fracción III del artículo 264.

El artículo 452 de la nueva Ley Federal del Trabajo en su fracción I es igual a la fracción I del artículo 265 en los puntos que dividimos y señalamos como 1 y 2 anteriormente. --- (Art. 920, Reforma Procesal de 1980).

La fracción II del citado artículo 452 corresponde al párrafo 4º puntos 1 y 2 del artículo 265 de la Ley de 1931 definiendo de los puntos 3 y 4 pues remite el expediente en 24 horas a la Junta de Conciliación y Arbitraje sin necesidad de esperar la contestación de la demanda o la conclusión del término de 48 horas que se concede al patrón para contestar el pliego de peticiones. (Art. 920, Reforma Procesal de 1980).

La fracción III del artículo 452 de la nueva Ley es -- equivalente al párrafo 1º puntos 3, 4 y 5 del artículo 256 de la Ley de 1931, éstos ya fueron antes comentados.

Artículo 453.- Párrafo primero. Este párrafo es coincidente con el párrafo tercero fracción II punto 3 del multicitado artículo 265 así como con el párrafo cuarto punto 3. (Art. - 921, Reforma Procesal de 1980).

El párrafo segundo coincide a su vez con el párrafo segundo del artículo 265.

El párrafo tercero es nuevo y muy criticable puesto -- que éste al impedir las notificaciones así como la ejecución de cualquier orden judicial se prestará a múltiples fraudes, pues-

bastaría con que un patrón consiga que algún sindicato lo emplee a huelga para substraerse de la justicia, ya que no se le podrá embargar y cometerá por tanto fraude a acreedores. Como indican el Licenciado Francisco Breña Garduño y el Dr. Baltazar Cavazos Flores en su obra tantas veces citada, el poder judicial resolverá sobre la discutible constitucionalidad último párrafo.

Artículo 454 (Ley Federal del Trabajo 1970).- Este artículo es coincidente con el párrafo tercero fracción II del artículo 265 punto 4 por lo cual no cabe hacer comentarios más -- que aquel de que esta norma es una norma sin sanción. (Art. 922 Reforma Procesal de 1980).

Artículo 266 (Ley Federal del Trabajo 1931).- Para los efectos del artículo anterior se entienden por servicios públicos, los de comunicaciones y transportes, los de gas, los de -- luz y fuerza eléctricas, los de aprovisionamiento y distribu---ción de aguas destinadas al servicio de las ciudades; los sanitarios, los de hospitales y los de alimentación cuanto se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que se afecte alguna rama completa de ese servicio.

Artículo 455 (Ley Federal del Trabajo 1970).- Para los efectos de este Título se entiende por servicios públicos: los de comunicaciones y transportes, los de gas, los de luz y energía eléctrica, los de limpia y los de aprovisionamiento y dis--

tribución de agua destinadas al servicio de las poblaciones, -- los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecta alguna rama completa del servicio. (Art. 925, Reforma Procesal de 1980).

Agrega a los servicios públicos los de limpia y los de cementerios. Cambia el término: "Fuerza" por "Energía Eléctrica" y "Ciudades" por "Poblaciones".

Artículo 267 (Ley Federal del Trabajo 1931).- La Junta de Conciliación y Arbitraje intentará desde luego avenir a las partes, ajustándose a las reglas del Título Noveno, Capítulo IV, de esta Ley, en lo conducente a la función conciliatoria. Si -- los obreros no comparecen al acto de conciliación, no correrá -- el plazo que se hubiera señalado en el aviso para la iniciación de la huelga. En rebeldía del patrón o de sus legítimos representantes, para hacer que concurra el acto de conciliación, el Presidente de la Junta empleará los medios de apremio que esta Ley enumera.

Los efectos del aviso que requiere el artículo 265 no se suspenderán por las audiencias de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ellas.

Artículo 456 (Ley Federal del Trabajo 1970).- La Junta

de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará avenirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. (Art. 926, Reforma Procesal de 1980).

Artículo 457 (Ley Federal del Trabajo 1970).- La conciliación se ajustará a las normas siguientes: (Ahora Art. 927, - Reforma Procesal de 1980).

I.- Se observarán las consignadas para el procedimiento conciliatorio ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, - en lo que sean aplicables;

II.- Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

III.- El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concurra a la audiencia de conciliación, y

IV.- Los efectos del aviso a que se refiere el artículo 452 fracción III, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella. - (Art. 920, Reforma Procesal de 1980).

La función conciliatoria de las juntas en las huelgas ha sido muchas veces un formulismo inútil a diferencia de la --

que llevan a cabo la Secretaría del Trabajo y los gobiernos de los Estados a través de otros funcionarios, lo que resulta eficaz pero sin estar fundado ni en la antigua ni en la nueva Ley Laboral.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha sentado el precedente de que si el Sindicato no comparece a la Audiencia de Conciliación, el expediente se archiva como asunto totalmente concluido, igual si comparece y resulta mal representado.

Es de hacerse notar el paralelismo que encierra esta sanción con la fijada por los artículos 517 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 752 y 754 de la Nueva Ley Federal del Trabajo en la que se castiga al patrón teniéndole por contestada en sentido afirmativo la demanda salvo prueba en contrario por el solo hecho de no concurrir. (Art. 879, Párrafos I y II, Reforma Procesal de 1980).

El maestro Trueba Urbina dice que: "Por virtud de la reforma de la Ley de 29 de marzo de 1941, se estableció un procedimiento conciliatorio forzoso, a fin de dar una oportunidad a las partes en conflicto para solucionar amigablemente sus dificultades, con intervención activa de los Tribunales de Trabajo y De la Cueva, al estudiar el punto señala que: "Con el nombre de conciliación se conocen dos cuestiones distintas: Una instancia ante la autoridad y los procedimientos respectivos, o bien-

el arreglo a que lleguen las partes, al que normalmente se llama arreglo conciliatorio. Pues bien, la naturaleza de la conciliación instancia sufrió un cambio importantísimo en nuestra legislación. Hasta el año 1941, la conciliación era un deber de la autoridad, pero potestativo para las partes, las cuales, por tanto, se tenían obligación de acudir a los llamados de la autoridad. La reforma de 1941 hizo obligatoria la instancia, a nuestro entender con razón, pues en la vida moderna, es función del Estado evitar las huelgas y los paros; ciertamente no ha llegado el derecho al arbitraje obligatorio de los conflictos colectivos de trabajo, pero sí ha de tener la oportunidad de procurar la composición de los intereses, haciendo ver a las partes lo que aconsejan la justicia y la equidad y la conveniencia social de un arreglo".

Respecto a lo señalado por la fracción III del artículo 457 estos medios de apremio, que son conforme a los artículos 720 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 y 754 de la mencionada Ley: (Arts. 927, 920 Frac. II y 879 Párrafor I

I.- Auxilio de la fuerza pública,

II.- Multa hasta de un mil pesos, o en su defecto arresto hasta 15 días,

III.- Arresto por 36 horas.

Resultan ineficaces por el poco tiempo que existe en el periodo de pre huelga a más de no existir la prórroga unilateral y de que un patrón que es constreñido a comparecer a la audiencia de conciliación difícilmente podrá presentarse con ánimo conciliatorio, por la irritación natural que supone el ser obligado a hacer algo.

Por cuanto a la fracción IV del artículo 457, ésta fue instituída con la finalidad de establecer la seguridad jurídica tan necesaria en materia de huelga, pues de suspenderse los efectos del aviso de pre huelga no se sabría a ciencia cierta en qué momento debería estallar el movimiento de huelga, en la anterior ley, la de 1931, en la que existía el fenómeno de la desintegración, ésta tampoco suspendía los efectos del aviso de huelga. (Art. 927, Reforma Procesal de 1980).

Artículo 268 (Ley Federal del Trabajo 1931).- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje resuelve que una huelga es ilícita, declarará terminados los contratos de trabajo. El patrón quedará en libertad para celebrar nuevos contratos, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que incurran los huelguistas.

Artículo 465 (De la tantas veces citada Ley Federal del Trabajo 1970).- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relacio--

nes de trabajo de los huelguistas. (Art. 934, Reforma Procesal-
de 1980).

Estos artículos son prácticamente iguales, cabe seña--
lar que como ya vimos al analizar los artículos 465 de la Ley -
Federal del Trabajo de 1970 y 263 de la Ley Federal del Trabajo
de 1931, sólo hay dos casos en los que se dá la ilicitud y son:

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten ac--
tos violentos contra las personas o las propiedades, y

II.- En caso de guerra, cuando los trabajadores perte--
nezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

El Licenciado Alberto Trueba Urbina comenta acertada--
mente que "La declaración de ilicitud de la huelga no afecta a
los trabajadores que no participaron en los actos violentos, --
pues no son acreedores a que se les rescinda su contrato o rela--
ción de trabajo. Sólo puede declararse la ilicitud cuando se --
comprueba que la mayoría de huelguistas realizaron actos violen--
tos y en consecuencia, a quienes realizaron los actos violentos
se les podrá rescindir su contrato de trabajo". (7)

Artículo 269 (Ley Federal del Trabajo 1931).- Si la --
huelga se declara por un número menor al fijado por la fracción
II del artículo 264 de esta Ley, si no se cumplen los requisi--
tos señalados en el artículo 265, si se declara en contraven---

ción a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo, o si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 260, antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje declarará de oficio que no existe el estado de huelga en el centro de trabajo, empresa o negociación de que se trate, y en consecuencia:

I.- Fijará a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo, un plazo de veinticuatro horas para que vuelvan a él;

II.- Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar esa resolución al vencimiento del plazo fijado, terminarán los contratos de trabajo, salvo caso de fuerza mayor;

III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad civil, en los términos del artículo 5º Constitucional, contra los que se rehúsen a continuar el trabajo, y

Iv.- Dictará las medidas que juzguen pertinentes para que los obreros que no hayan abandonado el trabajo continúen en él.

Artículo 459 (Ley Federal del Trabajo).- 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;

II.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y

III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452. (Artículo 920, Reforma Procesal de 1980).

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

Artículo 460 (Ley Federal del Trabajo).- Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo anterior. (Art. 929, Reforma Procesal de 1980).

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

Artículo 463 (Ley Federal del Trabajo 1970).- Si la --
Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga: (Art.
932, Reforma Procesal de 1980).

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

II.- Los apercibirá de que por el hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores; y

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

El párrafo primero del artículo 269 es coincidente con el artículo 459 con las siguientes diferencias:

1º- El artículo 269 admitía una declaración oficiosa de inexistencia de huelga dentro del término de cuarenta y ocho horas.

2º- El artículo 269 daba como causa de inexistencia el hecho de que el movimiento de huelga se declarara en contraven-

ción a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo.

3º- El artículo 459 limita las causas de inexistencia de huelga al decir "no podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores" y por tanto suprime la causa señalada en el apartado anterior.

4º- El artículo 460 fija un plazo de setenta y dos horas para solicitar la declaración de inexistencia mientras que en la anterior Ley no existía ese tipo de taxativa, como ya se señaló al comentar este artículo. (Art.929, Reforma Procesal de 1980.

Ante estos artículos surgen diversas dudas entre ellas encontramos en relación con la fracción I del artículo 459 la siguiente: ¿En qué momento debe existir la mayoría?, lógica y necesariamente en el momento del estallido de la huelga, pero la cuestión sigue y cabe preguntarse, siendo la huelga una acción de tracto sucesivo, ¿la mayoría debe permanecer durante todo el tiempo que dure ésta?; desde luego que sí, sin embargo el artículo 460 limita la petición de la declaración de inexistencia al brevísimo término de 72 horas, lo que es injusto no solo para los patrones, sino para los mismos trabajadores, que en un momento dado, pueden mayoritariamente no querer la huelga, y -- por circunstancias de hecho y de una huelga protegida exageradamente, una minoría huelguista puede obligarlos a seguir sin tra

bajar.

Asimismo es injusto lo señalado por la fracción I del artículo 459 en relación con la fracción II del artículo 451 ya que impide a las partes llegar a arreglos conciliatorios como podrá ser el de convenir un recuento previo, pues si el sindicato que pretende ir a la huelga lo perdiera, podría incumplir el convenio y el patrón no podría alegar en su favor para obtener la declaración de inexistencia tal recuento y se vería en la necesidad de solicitar uno nuevo, el cual aún ganándolo no le resarciría de las pérdidas que le depararía determinado número de días sin trabajar, al igual que a la mayoría de trabajadores no huelguistas.

Artículo 269 Bis (Ley Federal del Trabajo 1931).- Se aplicarán las sanciones penales establecidas en el artículo 262 de la presente Ley:

a).- A los que impidan o estorben la ejecución de las medidas a que se refiere la fracción IV del artículo anterior o la reanudación del trabajo en el centro, negociación o empresa afectados por la huelga que la Junta de Conciliación y Arbitraje hubiere declarado inexistente o ilícita.

b).- A los que, no siendo trabajadores del centro, negociación o empresa respectiva, salvo el caso de la fracción IV

del artículo 260, toman parte en una huelga inexistente o ilícita.

El conocimiento de los delitos a que se refiere este Título corresponde a los Tribunales de la Federación, de acuerdo con lo dispuesto en la fracción I del artículo 104 de la --- Constitución Política.

Este artículo lamentablemente desapareció en la Ley Federal del Trabajo de 1º de mayo de 1970, pues como ya vimos al comentar el artículo 262 en su segunda parte, es muy necesario que existan sanciones efectivas en contra de individuos que al amparo del derecho de huelga llevan al cabo actos que por su -- semejanza con lo delictuoso deben ser tipificados en la Ley como delitos propiamente dichos.

Artículo 270 (Ley Federal del Trabajo 1931).- Los pa--tronos, los trabajadores o terceras personas, tendrán derecho a pedir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que hagan las declaraciones a que se refieren los artículos 268 y 269, fundándo se en las pruebas que al efecto presenten.

Este artículo tan genérico en la Ley de 1931, ha sido ampliamente regulado en la Ley de 1970 en los artículos 460, -- 461 y 462 los cuales transcribimos y pasamos a estudiar a continuación con excepción del primero de ellos por ya haberlo hecho

anteriormente. (Arts. 929, 930 y 931 Reforma Procesal de 1980).

Artículo 461 (Ley Federal del Trabajo 1970).- En el --
procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se ob-
servarán las normas siguientes: (Art. 930, Reforma Procesal de 1980).

I.- La solicitud para que se declare la inexistencia -
de la huelga se presentará por escrito, acompañada de una copia
para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o
coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indi-
carán las causas y las fracciones del artículo 459 en que se --
funde. No podrán aducirse posteriormente causas distintas de --
inexistencia;

II.- La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá -
a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento
y recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un tér-
mino no mayor de cinco días;

III.- Las pruebas deberán referirse a las causas de ine-
xistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción-
I, y cuando la solicitud se hubiera presentado por terceros, --
las que además tienden a comprobar su interés. La Junta acepta-
rá únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

IV.- Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no pueden desahogarse en la audiencia;

V.- Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, - dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de huelga; y

VI.- Para la resolución de inexistencia, se citará a -- los representantes de los trabajadores y de los patronos. La resolución se dictará por los que concurran, y en caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

Artículo 462 (Ley Federal del Trabajo 1970).- Si se -- ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes: (Art. 931, Reforma Procesal de 1980).

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

II.- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al -- trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga;

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

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

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

La fracción I del artículo 461 busca una seguridad jurídica al requerir copia de la petición para que sea conocida - por la parte huelguista y ésta pueda defenderse como a su derecho convenga (garantía de audiencia); al igual que el artículo- 452 fracción I (en relación al pliego de peticiones y emplaza-- miento) exige que se mencione la causa o causas que dan lugar a la petición, y por último impide que posteriormente se invoquen nuevas causas de inexistencia, volvemos a insistir en que éstos es injusto, sobre todo en el caso de la falta de mayoría huel-- guista, pues si bien es cierto que al estallido de la huelga, e incluso durante las 72 horas que le siguen hubo mayoría, tam--- bién lo es que pasado algún tiempo ésto puede desaparecer, con-- forme a la idea de que la huelga no es otra cosa que una guerra económica, y que hasta cierto grado el tiempo opera haciendo --

presión a las partes, el patrón al no obtener ganancias y en -- cambio tener gastos fijos; y el trabajador al no obtener su salario. (Arts. 930 y 920, Reforma Procesal de 1980).

La fracción II del artículo 461 consigna nuevamente la garantía de audiencia, y marca un procedimiento sumario en el cual en una sola audiencia se ofrecen y reciben pruebas salvo -- lo mencionado por la fracción IV del propio artículo que se refiere a la prueba de recuento y también a las pruebas que necesitan preparación. (Art. 930, Frac. II, Reforma Procesal de 1980).

La fracción III delimita las pruebas con el fin de evitar maniobras dilatorias, y señala que los terceros interesados deberán probar su interés jurídico con el asunto.

La fracción IV insiste en el carácter sumario del proceso al indicar que solo excepcionalmente se podrá posponer la recepción de pruebas y esto debido a su naturaleza que impida -- el desahogo en la propia audiencia.

La fracción V marca a la junta un plazo perentorio para resolver sobre la existencia o inexistencia del estado de -- huelga; pero no señala que pasa si no cumple con esa obligación.

La fracción VI ordena que la resolución sea tomada por la Junta o sea como Tribunal Colegiado pero del Presidente de --

la misma el voto del o de los representantes ausentes se sumarán al del Presidente en caso de empate.

Artículo 462.- Este artículo es nuevo y reglamenta la prueba de recuento o sea aquella mediante la cual se puede determinar quien tiene la mayoría, a favor de quien, o que está la mayoría de los trabajadores y en la especie si éstos son o no huelguistas. Este artículo tiene en parte como antecedente el artículo 264 fracción II de la Ley Federal del Trabajo de 1931 que señala: "Para declarar una huelga se requiere: I.- Que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señala el artículo 260 de esta Ley; II.- Que sea declarada por la mayoría de trabajadores de la empresa o negociación respectiva; para determinar dicha mayoría también se considerarán como trabajadores a quienes hubiesen sido despedidos del empleo con posterioridad a la presentación ante la Junta del escrito a que se refiere la fracción II del artículo siguiente, y III.- Que se cumplan los requisitos señalados en el artículo 265 de esta Ley. (Art. 931, Reforma Procesal de 1980).

La fracción I del artículo 462, ordena que se fije lugar, día y hora para la celebración o desahogo de la prueba de recuento, esta fracción tiende a dar seguridad a las partes, con el fin de que preparen a su gusto y éste puede asistir oportunamente a emitir su voto, pues de no hacerlo así, perderán su derecho a votar. (Art. 931, Reforma Procesal de 1980).

La fracción II del artículo que se comenta fija dos -- taxativas en la votación de trabajadores, buscando proteger los intereses de la clase obrera y en particular de la huelguista -- ya que impide participen en la votación los trabajadores de confianza y aquellos que ingresaron a la empresa con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento, respecto a los primeros la prohibición de votar o el hecho de no computar sus votos se fija en razón de que se piensa que un trabajador de confianza siempre defenderá los intereses del patrón -- ya que en general incluso es su representante ante los demás -- trabajadores y por tanto tiene intereses encontrados con ellos; si bien esto es cierto también lo es que son trabajadores que -- se verán afectados por la huelga al suspenderse las labores y -- que dejarán de percibir salarios como cualquiera otra, por lo -- que creo que no sólo es injusta esta medida sino anticonstitu -- cional, pues priva de sus derechos a cierto tipo de trabajado -- res.

Sin embargo en contra de esta opinión, el maestro Trueba Urbina dice: "En relación con la prueba de "recuento" se -- presenta el problema de quienes son los trabajadores que deben ser recontados en las huelgas. En los términos generales deben recontar todos los que prestan sus servicios en la empresa o negociación, entendiendo por tales, según la doctrina y la jusrisprudencia, todos aquellos que están al servicio del patrón que,

aún no estando comprendido estrictamente en la definición de --
trabajador, si tienen una relación de dependencia con aquel, o-
si se quiere de subordinación, o bien una simple relación labo-
ral. Sin embargo, tal definición de trabajador no debe aplicar-
se rígidamente en el proceso de calificación de la huelga, por-
cuanto que permite ser objeto de distinción. Por ejemplo, no --
pueden conceptuarse como trabajadores y por consiguiente ser ob-
jeto de recuento, los directores, administradores generales y -
gerentes, es decir, los llamados altos empleados; pues como sos-
tiene la Corte en ejecutoria de 19 de enero de 1935, Gómez ---
Ochoa y Cía., dichas personas no pertenecen, en principio, a la
clase trabajadora. Este criterio no ofrece la menor duda, pero-
tratándose de empleados de confianza, aún cuando el concepto es
restringido, si presenta algunas dificultades. A este respecto-
la Suprema Corte en ejecutoria de 8 de febrero de 1938, Sindica
to Unico de Trabajadores de la Industria Vidriera, resolvió que
ciertos trabajadores a quienes se denomina de confianza, pero -
que, en realidad, no tienen tal carácter, sí pueden contar para
el efecto de la huelga. De acuerdo con esta tesis opina Pizarro
Suárez, a contrario sensu, que los verdaderos empleados de con-
fianza, dentro de la limitada definición de la Corte, no pueden
participar en los recuentos. Esta conclusión nos parece correc-
ta y muy explicable si se tiene en cuenta que el auténtico tra-
bajador de confianza, por su propia condición, no puede sentir-
los anhelos clasistas y menos identificarse con la masa trabaja-
dora en pugna con el patrón, porque su subordinación como em---

pleado de confianza lo liga más estrechamente a ésta".

Por cuanto hace a la segunda prohibición contenida en esta fracción II nos parece correcta en parte, ya que se supone que los trabajadores que ingresan a prestar sus servicios posteriormente a que el patrón se da cuenta del problema, pueden ser incondicionales de ésta y haber sido contratados con el compromiso de que voten en contra de la huelga en su oportunidad; todo esto es cierto y muy posible, lo indebido es que se habla de "con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga", cuando se debería hablar del momento -- en que el patrón es notificado del escrito, es decir cuando legalmente es emplazado, ya que se puede dar el caso de que un -- sindicato acabando de revisar el contrato colectivo de trabajo -- emplace nuevamente al patrón por la revisión que tendrá lugar -- dos años después, y si se llegara a la huelga no recontarían to -- dos aquellos trabajadores que entrasen a trabajar a la empresa -- en este término; lo cual nos hace afirmar que así como la Ley -- marca un plazo mínimo de 60 días para pedir la revisión, tam--- bién debería fijar un máximo prudente como podría ser el de 30- días, al igual que en el caso de los seis días y diez de pre--- huelga.

La fracción III del artículo 462 es igual a la frac--- ción del artículo 264 de la Ley de 1931 y al respecto transcribiremos una tesis citada por Mario de la Cueva en el Tomo II de

su obra "Derecho Mexicano del Trabajo", "Trabajadores despedidos.- Una cuestión arduamente debatida se refiere a la situación de los trabajadores despedidos inmediatamente antes de la suspensión de labores. De algunas ejecutorias de la Corte se desprende que los trabajadores despedidos antes de que el empresario reciba el emplazamiento de huelga no deben figurar en las votaciones, pero que, en cambio, sí son de tomarse en cuenta los separados en el período de pre-huelga, ejecutoria de 14 de marzo de 1940, Toca 7022/39/2a., Luis Alvarez. (Art. 931, Reforma-Procesal de 1980).

No es verdad que los trabajadores despedidos por el patrono en el período de pre-huelga, aceptando tal patrono las responsabilidades consiguientes de esa separación, no deben figurar en el recuento correspondiente para ver si existe mayoría de huelguistas, pues de aceptarse tal cosa se haría nugatorio el derecho de huelga que otorga la Constitución Federal a los trabajadores, ya que bastaría que el patrono emplazado a huelga, despidiera, después del emplazamiento a varios de sus trabajadores o a todos ellos, para hacer fracasar el movimiento respectivo, convirtiéndose en árbitro de un derecho que sólo corresponde a los trabajadores.

La Corte debió citar en apoyo de sus tesis la fracción I del artículo 8º de la Ley, según la cual, "se ofende los derechos de la sociedad cuando, declarada una huelga en los términos que establece la Ley, se trata de substituir o se substitui-

ye a los huelguistas en el trabajo que desempeñan", esta disposición habla de huelga declarada, lo que haría pensar que se refiere a despidos posteriores a la suspensión de labores, pero - la terminología legal no es precisa y el precepto expresa con claridad el propósito de impedir al patrono actos violatorios del derecho de huelga".

Por su parte el Dr. Baltazar Cavazos Flores comenta: - "De acuerdo con la fracción III deben recontar los trabajadores que hubieren sido despedidos de su trabajo después de la fecha de presentación del pliego de peticiones ante la Junta; es decir, se impone al patrón una obligación y una limitación a sus derechos desde antes de que se le notifique el pliego de peticiones y antes de que se genere la relación procesal que se inicia precisamente con la notificación, lo cual es inconstitucional.

La fracción II de hecho otorga el derecho de huelga a los trabajadores que concurran a la diligencia del recuento y no a la mayoría de los que prestan sus servicios en la empresa, favoreciéndose a minorías activistas de uno u otro sector". (8)

Pero no obstante ese problema de minorías activistas - pienso que la Ley dió la solución más acertada, pues de otra forma no se podría saber por quien votan los ausentes y dar la votación a una u otra parte sería injusto, aunque quizá fuere -

más acertado dar la razón a la parte no huelguista, pues la Ley exige el requisito de mayoría, y los trabajadores huelguistas afirman tenerla por el solo hecho de ir a la huelga, y por tanto a ellos corresponde la carga de la prueba; contra esto se -- puede argumentar que la declaración de inexistencia no la pidieron los huelguistas y que el que afirma que no hay mayoría es - el patrón o un tercer interesado y que él es el que debe probar; creo que lo correcto es lo asentado por la Ley, o sea que se tomen en cuenta únicamente los votos de los trabajadores que concurran al recuento.

La fracción V del artículo 262 señala que se podrán hacer objeciones y que éstas se harán en el momento mismo de la - diligencia, lo cual es acertado pues dá rapidez al proceso de - calificación de la huelga, pero también señala que citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas, lo cual ya no es correcto, pues se presta a acciones dilatorias de la parte - huelguista que dándose cuenta de que perdió el recuento, puede - alargar la suspensión de labores ofreciendo infinidad de pruebas.

Artículo 270 (Ley Federal del Trabajo 1931).- Los patronos, los trabajadores o terceras personas, tendrán derecho a pedir a las Juntas de Conciliación y Arbitraje que hagan las declaratorias a que se refieren los artículos 268 y 269, fundándose en las pruebas que al efecto presenten.

Artículo 271 (Ley Federal del Trabajo 1931).- Si la --
Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita una huelga que
ha tenido por objeto alguno de los que expresa el artículo 260-
de esta Ley, e imputables sus motivos al patrón, y los trabaja-
dores han cumplido con los requisitos establecidos en este Títu-
lo, se condenará a aquél al pago de los salarios correspondien-
tes a los días en que éstos hayan holgado.

En ningún caso será condenado el patrón al pago de sa-
larios correspondientes a los trabajadores que hayan declarado-
una huelga en los términos de la fracción IV del artículo 260.

Artículo 444 (Ley Federal del Trabajo 1970).- Huelga -
legalmente existente es la que satisface los requisitos y persi-
gue los objetivos señalados en el artículo 450.

Artículo 445 (Ley Federal del Trabajo 1970).- Este ar-
tículo ya fué estudiado anteriormente.

Artículo 446 (Ley Federal del Trabajo 1970).- Huelga -
justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.

Artículo 464 (Ley Federal del Trabajo 1970).- En el --
procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga se obser-
varán las normas contenidas en el artículo 461. (Arts. 933 y 930,-
Reforma Procesal de 1980).

Artículo 470 (Ley Federal del Trabajo 1970).- Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

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

Los artículos transcritos nos llevan al estudio de diversos términos usados por el legislador en ambas leyes; en la de 1931 emplea las palabras lícita (art. 271), ilícita (Arts. 163, 269 Bis inciso b), 268 y 272), imputable (Art. 271 y no --- existente (Artts. 269 y 269 Bis inciso b), o lo que es lo mismo inexistente; en cambio en la Ley de 1970 empleó los términos -- existentes (Arts. 444, 456, 460 y 461 Fracción V), inexistente (Arts. 451 Fracción II, 456, 458 Fracción I inciso d), 459, 460-461 y 463), ilícita (Arts. 445, 458 Fracción I inciso d), 464, 465), justificada (Arts. 446 y 456), motivos de huelga imputables (Art. 470).

El término huelga lícita en ambas leyes significa aquella que busca o tiene como objeto alguno o algunos de los señalados por la Ley como causa de huelga: "Una huelga es lícita, - por mandato constitucional si reúne el requisito de fondo, es - decir, si busca el equilibrio entre los factores de la producción. Buscar dicho equilibrio es el único requisito que se exige para que una huelga pueda ser considerada lícita.

Una huelga es existente, si reúne los requisitos de -- fondo, forma y mayoría. Es decir, toda huelga existente lleva implícita su licitud, porque reúne el requisito de fondo.

Una huelga es inexistente, si le faltaron los requisitos de fondo, forma y mayoría o alguno de ellos.

Una huelga es ilícita, solamente en dos casos; cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra - las personas o las propiedades y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependen del Gobierno.

De los conceptos mencionados podemos desprender que lo contrario de una huelga "existente" es una huelga "inexistente" pero también podemos advertir que lo contrario de una huelga -- "lícita" no es una huelga "ilícita", ya que muy bien, puede darse el caso de que una huelga ilícita sea lícita, si busca el --

equilibrio entre los factores de la producción y posteriormente se realizaron los actos violentos por la mayoría de los trabajadores. Es decir, la huelga que no reúne el requisito de fondo, no es necesariamente ilícita, sino inexistente. Lo contrario a una huelga lícita es la huelga no lícita.

Por lo demás, una huelga existente, siempre es lícita. Una huelga inexistente puede ser lícita, si reunió el requisito de fondo pero le faltó el de forma o mayoría, o ilícita, si además de no reunir dichos requisitos se realizaron los actos violentos por la mayoría de los trabajadores. Una huelga lícita -- puede ser existente o inexistente, según que se cumplan o no -- los requisitos de forma y de mayoría, y también, como se ha dicho, puede ser ilícita. Finalmente, una huelga ilícita puede -- ser lícita, si buscó el equilibrio entre los factores de la producción y posteriormente se realizaron los actos violentos.

En cuanto a su calificación, las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden declarar que las huelgas son existentes, inexistentes o ilícitas.

Una huelga no se declara nunca "ilícita", en virtud de que un movimiento huelguístico puede ser lícito pero inexistente y en consecuencia resultaría ociosa dicha calificación".

El término imputable usado por el legislador de 1931 - es coincidente con el término justificado que se usa en la nueva Ley, y quiere decir que se llegó al movimiento de huelga por causa o culpa del patrón, ya que éste no ofreció lo suficiente en la revisión o no cumplió con sus obligaciones, al respecto - el Dr. Cavazos Flores dice: "La coalición o el sindicato emplazante puede solicitar la imputabilidad del movimiento de huelga, el cual deberá tramitarse, según el caso por la vía jurídica o por la vía económica."

Si la huelga tuvo por objeto el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, el juicio de imputabilidad deberá tramitarse por la vía ordinaria jurídica, ya que los conflictos de orden jurídico son los que se refieren al cumplimiento o interpretación de la Ley o de los contratos.

Si la huelga tuvo por objeto la revisión del contrato colectivo, en tal caso el procedimiento de imputabilidad debe ajustarse a las disposiciones relativas a los conflictos de orden económico, ya que éstos son los que se refieren a la creación, modificación, suspensión o terminación de las condiciones de trabajo".

Y, Guillermo Roel señala: "Los conflictos económicos - versan sobre creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, en tanto los --

conflictos jurídicos se refieren a la interpretación o aplicación del derecho existente.

En resumen, los conflictos económicos son los que motivan el intento de creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones generales de trabajo y los conflictos jurídicos son los que se refieren a la interpretación o cumplimiento de los contratos colectivos de trabajo. Desde luego en ambos casos nos referimos únicamente a los conflictos colectivos.

De lo anteriormente expuesto se concluye que las huelgas que tienen por objeto el establecimiento del equilibrio entre los factores de la producción, no obstante la existencia del contrato, las que tienen por objeto la revisión del mismo, tienden a la creación o modificación de las condiciones generales de trabajo, por tanto y en virtud de tratarse de conflictos colectivos de carácter económico, es lógico que el procedimiento adecuado para que la Junta resuelva sobre el fondo de las mismas es el establecido por el Capítulo Séptimo Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo, bajo el rubro "de los conflictos de orden económico", ya que la Junta no tiene los conocimientos necesarios para resolver si una determinada empresa se encuentra en condiciones de otorgar aumentos de salarios, no hasta que grado, sino que es necesario que se asesore de peritos en la materia en los términos señalados por este Capítulo -

porque suponiendo que en una huelga por revisión de contrato -- se anexe al pliego de peticiones un proyecto del mismo con un aumento de salarios por el 30% y la empresa está dispuesta a aumentarlos en un 10% proposición que no es aceptada por el Sindicato y estalla la huelga, al momento en que éste solicite la intervención de la Junta para que condene al patrón a modificar el contrato aumentanto los salarios al 30% y declare que los motivos de la huelga son imputables a él y como consecuencia lo condenen también al pago de los salarios caídos, es necesario que la Junta estudie si el patrón está en condiciones económicas para aumentar los salarios hasta el 30% solicitado por el sindicato, tomando en cuenta la situación económica de las empresas que se dediquen al mismo giro, el mercado existente, el costo de la producción, etc., etc., en fin, situaciones que únicamente pueden determinar peritos en la materia. Y con vista al dictamen de estos últimos, dictar resolución en la que se considere cual de las dos partes actuó temerariamente, si el patrón al no acceder a aumentar los salarios hasta el 30% solicitado, teniendo potencialidad económica suficiente para ello, a los trabajadores al no aceptar el 10% ofrecido por la empresa sin que ésta pudiere mejorar su proposición, de acuerdo con su situación económica, la cual se vuelve a insistir no es posible determinar sin el auxilio de peritos, que a su vez serán auxiliados por las partes en los términos previstos por los artículos 570 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

Por el contrario la huelga por cumplimiento de contrato tiene por objeto el cumplimiento de condiciones de trabajo pre-establecidas, por lo que, al solicitársele a la Junta re-suelva sobre el fondo del conflicto, tendrá que tomar únicamente en cuenta si se ha cumplido o no con el contrato colectivo de trabajo, es decir tendrá que decidir sobre un conflicto eminentemente jurídico y por tanto deberá actuar de acuerdo con lo establecido en el Capítulo Cuarto Título Noveno Artículo 511 y siguientes de la Ley Federal del Trabajo.

Por último, en relación a los artículos que se estudian y en concreto al caso del arbitraje de conflicto en caso de huelga Guillermo Roel dice: "IV.- Para que la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva arbitre el conflicto en caso de huelga, es necesaria petición de parte. V.- La coalición de trabajadores es la única que puede solicitar la intervención de la Junta para que arbitre el conflicto en caso de huelga, como titular que es de este Derecho. VI.- Las resoluciones arbitrales de las huelgas por firma o revisión de contrato y las que tengan por objeto el establecimiento del equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, no obstante la existencia del contrato, deberán tramitarse de acuerdo con lo establecido por el Capítulo Séptimo, Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo, por tratarse de conflictos colectivos de orden económico. VII.- Las resoluciones arbitrales de las huelgas que tengan por objeto el

cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, deberán tramitarse de acuerdo con lo establecido por el Capítulo Cuarto, Título Noveno de la Ley Federal del Trabajo, por tratarse de conflictos colectivos de orden jurídico".

Artículo 272 (Ley Federal del Trabajo 1931).- Mientras no se declare ilícito un movimiento de huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes, deberán hacer respetar el derecho que ejerciten los trabajadores, dándoles las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender los trabajos en los establecimientos de la negociación o patrón afectado, a fin de evitar que sean violados los artículos 8º y 274.

Artículo 449 (Ley Federal del Trabajo 1970).- 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 prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

Estos artículos tienen por objeto proteger el libre ejercicio de un derecho constitucional como es el de la huelga, dando a los trabajadores la seguridad de que su movimiento no sufra atentados de tipo alguno, como podría ser el de uso de rompeshuelgas o esquiroles.

Artículo 273 (Ley Federal del Trabajo 1931).- La huelga terminará:

I.- Por arreglo entre patronos y trabajadores;

II.- Por laudo arbitral de la persona, comisión o tribunal que libremente elijan las partes, y

III.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva.

Artículo 469 (Ley Federal del Trabajo 1970).- La huelga terminará:

I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos;

II.- Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

III.- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV.- Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.

Estos dos artículos son coincidentes en lo fundamental, pues únicamente aparece una fracción nueva que es la que menciona el allanamiento del patrón.

Las fracciones primeras de estos artículos mencionan el arreglo entre trabajadores y patrones, de donde se desprende que debe haber un convenio que ponga fin a la huelga, lo interesante es señalar que la nueva Ley habla de trabajadores "huelguistas", de donde surge la pregunta ¿con qué cantidad de trabajadores debe arreglarse el patrón? la respuesta lógica es que con la mayoría, o sea la mitad más uno, o quizá con la mitad -- bastaría, pues la huelga perdería la mayoría, requisito esencial de existencia, eso nos llevaría nuevamente al estudio de si es posible pedir un nuevo recuento, ya que la otra mitad de trabajadores que insisten en la huelga se opondrán a la realización de las labores; creo que lo justo y legal, con fundamento en esta fracción es que se lleve a cabo un nuevo recuento, pues de sostener el criterio contrario podríamos llegar al absurdo de que en una empresa en la que el 90 o más por ciento de trabajadores quisiera regresar a laborar, sería impedido de hacerlo por la negativa de una ridícula pero activa minoría; surge la misma cuestión en razón a ¿qué pasa cuando el Sindicato que es

el que emplazó y estalló el movimiento de huelga se niega a la reanudación de labores, en contra de la voluntad de los trabajadores?; creo que la solución es la misma o sea los trabajadores son los dueños del derecho y por tanto a ellos corresponde decidir, aún en contra de las indicaciones de su sindicato.

La fracción II del artículo 273 y la fracción III del artículo 469 dan la posibilidad a las partes en conflictos de nombrar arbitros particulares o al menos distintos de la propia Junta, con el objeto de que estos arbitren el conflicto; con la ventaja natural de que estos arbitros podrían desempeñar su función en forma más expedita y de acuerdo con las normas que fijan las partes en el pacto arbitral.

Cabe hacer notar que la nueva Ley suprime la palabra "Tribunal" posiblemente porque se supone que el único Tribunal capacitado para arbitrar un conflicto de huelga es la Junta de Conciliación y Arbitraje, y que si las partes desean la intervención de algún juez por la suplencia de ese individuo lo pueden nombrar arbitro directamente sin necesidad de nombrar al tribunal del que depende, y el cual carece de competencia para conocer de conflictos obrero-patronales.

La fracción III del artículo 273 y la fracción del artículo 469 señalan como terminación de la huelga el laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje; el nuevo artículo añade la -

siguiente condición: "Si los trabajadores someten el conflicto a su decisión"; este punto ya fué comentado en el sentido de -- que el arbitraje de la Junta es optativo para los trabajadores y obligatorio para los patrones.

Sin embargo este añadido es indebido, pues existe otro caso de terminación de la huelga por resolución o laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje en el cual no se cuenta con la anuncia de los trabajadores y en el señalado por los artículos 263, 268, 272 (a contrario sensu) de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y 445, 458 fracción I inciso d), 461, 464 y 465 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 o sea cuando se declara la ilicitud de una huelga y como consecuencia se dan por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas, lógicamente al no existir éstas, menos pueden estar suspendidas o sea que no habiendo suspensión de labores no hay huelga; a mayor abundamiento el patrón queda en libertad para contratar nuevos trabajadores y seguir laborando.

La fracción II del artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, como ya dijimos es nueva, y es perfectamente lógica al permitir que el patrón puede acceder a las peticiones de los trabajadores y cortar con ello los perjuicios que está sufriendo por la suspensión de labores.

Es criticable que el legislador habiendo contemplado -

la posibilidad de que el patrón recapacitara y se allanara a -- las peticiones de los trabajadores no haya contemplado la posibilidad en sentido contrario o sea que los trabajadores recapacitaran y retiraran su movimiento de huelga, ya sea por un desistimiento expreso de su pliego de peticiones y por tanto volver al trabajo por carecer de materia su conflicto, ya sea por un desistimiento tácito o sea el hecho de reanudar las labores sin declaración alguna; de cualquiera de estas maneras es indudable que la huelga puede terminar; por lo que solo nos resta concluir que estos artículos tienen el carácter de anunciativos y no limitativos.

Artículo 274 (Ley Federal del Trabajo 1931).- Mientras una huelga no termine por alguno de los medios que establece el artículo anterior, ni el patrón ni sus representantes podrán celebrar nuevos contratos con los huelguistas o con cualquier -- otra clase de trabajadores, individual o colectivamente, para la prestación de las labores en suspenso, salvo los casos especiales determinados por esta Ley.

Artículo 275 (Ley Federal del Trabajo 1931).- Los huelguistas, por medio de sus representantes obligados a aceptar, -- el número de trabajadores indispensables a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, pero que sigan ejecutándose las -- labores cuya suspensión perjudique gravemente la reanudación de los trabajos o la seguridad y conservación de los talleres o ne

gociaciones. En caso necesario, la Junta podrá solicitar el -- auxilio de la fuerza pública, a fin de que otros trabajadores - presten estos servicios si los huelguistas se niegan a hacerlo.

Artículo 466 (Ley Federal del Trabajo 1970).- Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

I.- Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás - vehículos de transporte 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 suspenderse el trabajo, hasta que - puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Artículo 467 (Ley Federal del Trabajo 1970).- Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando, para que - sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, 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.

Artículo 468 (Ley Federal del Trabajo 1970).- Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en los artículos 466 y 467, 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.

Estos artículos tienden a conservar los bienes de la empresa, para beneficio de toda la colectividad, que está interesada en la no destrucción o deterioro de los instrumentos de trabajo en cualquier empresa.

El artículo 466 es nuevo y en su fracción I menciona la obligación de los trabajadores de terminar su viaje o ruta, todo ello en beneficio de los usuarios del transporte, de los trabajadores huelguistas que conservando los bienes de la empresa tienen una mayor garantía, y del patrón para su fiel cumplimiento como depositario en los términos de los artículos 265 (Ley de 1931) y 453 (Ley de 1970), así como por sus intereses directos como dueño de los bienes, por cuanto hace a la fracción II del artículo 466 ésta tiende a la protección de los usuarios de establecimientos médicos, cuya salud y aún su vida peligraría si no se les diera servicio, hasta el momento en que puedan ser trasladados a otro establecimiento, cabe pensar que en caso de que los trabajadores se negasen a dar ese servicio podrían ser castigados en los términos de los artículos 228, 229 y 335 del Código Penal, que a continuación se transcriben.

Artículo 228.- Los médicos, cirujanos y demás profesionistas similares serán penalmente responsables por los daños -- que causen en la práctica de su profesión, en los términos siguientes:

I.- Además de las sanciones fijadas para los delitos - que resulten consumados, según sean intencionales o por imprudencia punible se les aplicará suspensión de un mes o dos años en el ejercicio de la profesión o definitiva en caso de reincidencia, y

II.- Estarán obligados a la reparación del daño por sus actos propios y por los de sus ayudantes, enfermeras o practicantes, cuando estos obren de acuerdo con las instrucciones de aquéllos.

Artículo 229.- El artículo anterior se aplicará a los médicos que habiendo otorgado responsiva para hacerse cargo de la atención de un lesionado o enfermo, lo abandonen en su tratamiento sin causa justificada y sin dar aviso inmediato a la -- autoridad correspondiente.

Artículo 335.- Al que abandone a un niño incapaz de -- cuidarse a sí mismo o a una persona enferma, teniendo obligación de cuidarlos, se le aplicará de un mes a cuatro años de -- prisión, sino resultare daño alguno, privándolo, además, de la-

patria potestad o de la tutela, si el delincuente fuere ascendiente o tutot del ofendido.

El artículo 467 menciona que la Junta será la que determine el número indispensable de trabajadores que deberá seguir laborando, y que esta medida se tomará antes de la suspensión de labores, o sea en el período de prehuelga, por lo que cabe suponer que el momento procesal más oportuno para pedir -- que la Junta tome esas medidas es la audiencia de aveniencia. (Art. 935, Reforma Procesal de 1980).

El artículo 468 impone a los trabajadores huelguistas la obligación de laborar con el fin de conservar los bienes de la empresa, pero ese mismo artículo señala la posibilidad de -- una desobediencia por parte de éstos, lo que trae como consecuencia el derecho del patrón de utilizar otros trabajadores e incluso el que la Junta solicite el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse los servicios de seguridad y conservación. (Art. 936, Reforma Procesal de 1980).

El maestro Baltazar Cavazos Flores plantea la siguiente cuestión:

"¿Es causal de rescisión de contrato la desobediencia a trabajar como personal de emergencia? Si la Junta estime que el trabajo es indispensable y que un trabajador individualmente debe desempeñarlo y ese se niega, el patrón podrá rescindirle -

su contrato cuando finalice el movimiento de huelga, ya que durante el mismo dicho contrato se encuentra en suspenso".

Creo que su opinión es correcta, sin embargo pienso -- que la Junta no puede ordenar a un trabajador en concreto que -- trabaje, pues el artículo que se estudia da la posibilidad de -- que el patrón contrate personal diverso, por lo que veo difícil que el caso se de en la práctica.

Artículo 276 (Ley Federal del Trabajo 1931).- Los trabajadores huelguistas no podrán suspender el trabajo en las negociaciones que no se encuentren bajo el control del Sindicato a que pertenezcan.

Este artículo desapareció en la Ley Federal del Trabajo de 1970, supongo que por innecesario, pues es evidente que -- siendo la huelga una suspensión de labores, no puede suspenderlos alguien que no las ejecute.

Artículo 471 (Ley Federal del Trabajo 1970).- Si la -- huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato -- ley, se observarán las disposiciones de este capítulo, con las -- modalidades siguientes: (Art. 938, Reforma Procesal de 1980).

I.- El escrito de emplazamiento de huelga se presentara por los trabajadores colectivamente, con una copia para cada

uno de los patrones emplazados, o por los trabajadores de cada-
empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbi-
traje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 452 --
fracción II.

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

III.- Si el escrito se presenta ante la Junta de Conci-
liación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta respon-
sabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de -
emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas si-
guientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término -
los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la au-
toridad, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las --
veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los -
exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinti-
cuatro horas; y

IV.- Si el escrito se presenta ante las otras autorida-
des a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta
responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la --
copia del escrito de emplazamiento de las veinticuatro horas --
siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, -

remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas.

Este artículo es nuevo y se refiere a la celebración o revisión del contrato-Ley, que en la anterior ley no aparecía - como causa especial de huelga, sino que se encontraba comprendida en el género celebración o revisión de un contrato colectivo de trabajo.

CITAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Paul Pic. Traité Elementaire de Legislation Industrielle. - Paris. 1922. págs. 160 y 161.
- 2.- Cabazos Flores Baltazar. Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. p. 323.
- 3.- Ob. Cit.
- 4.- Roel, Alfredo. La anticonstitucionalidad de la huelga por - solidaridad. págs. 107 y 108.
- 5.- Cavazos Flores, Baltazar. Ob. Cit.
- 6.- Trueba Urbina, Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. págs. 501 y 502.
- 7.- Trueba Urbina, Alberto. Nueva Ley Federal del Trabajo. Art. Art. 465. pág. 185. México, 1970.
- 8.- Baltazar Cavazos Flores. Ob. Cit.

CAPITULO CUARTO.-

LA HUELGA A LA LUZ DE LAS ULTIMAS REFORMAS PROCESALES DE 1980.

- 1.- La Teoría Integral en la Reforma Procesal del Trabajo de 1980.
- 2.- El procedimiento de Huelga según la Reforma de 1980.
- 3.- La Huelga desde el punto de vista Político.
- 4.- El Procedimiento de Huelga, según el Maestro Alberto Trueba Urbina.
- 5.- La Ley Procesal del Trabajo referente a - las Reformas de 1980, Acerca de la Huelga.

LA HUELGA A LA LUZ DE LAS ULTIMAS REFORMAS PROCESALES DE 1980.

1.- LA TEORIA INTEGRAL EN LA REFORMA PROCESAL DEL TRABAJO DE 1980.

Hace diez años, en el libro "El Nuevo Derecho del Trabajo", del maestro Alberto Trueba Urbina, elaboró la Teoría Integral con el objeto de establecer los principios del futuro Derecho del Trabajo y de su disciplina procesal y un año después, publicó "El Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, la Teoría Integral del Proceso Laboral, completando e integrando de este modo la Teoría Integral en sus dos aspectos, sustantivo y procesal. Esta teoría la venimos explicando en nuestras cátedras de las dos disciplinas mencionadas, esperando que algún día el legislador se preocupara por el mejoramiento de la Legislación del Trabajo y adoptara las teorías modernas que proclamamos en dichas obras, al completar el ideario social de los Constituyentes de 1917 que formularon en Querétaro - la primera Constitución Político-Social del Mundo.

Precisamente, el Presidente de la República, licenciado José López Portillo y su Secretario del Trabajo, licenciado Pedro Ojeda Paullada y también el secretario de Gobernación, profesor Enrique Olivares Santana, suscriben el proyecto de reformas a la parte procesal de la Ley Federal del Trabajo de 1970, que fué aprobado por el Congreso de la Unión. Los abogados patronales le hicieron críticas a la nueva legislación como era de esperarse, porque se olvidaron del ideario social del Constituyente de 1917 que se -

preocupó por dictar leyes tutelares, proteccionistas y reivindicatorias de los trabajadores; concepción social que hemos difundido en nuestras obras y especialmente en la Teoría Integral del Derecho del Trabajo y de su disciplina procesal, que explicamos en --- nuestras cátedras y que llevan el propósito de mejorar la Legislación Laboral conforme a la naturaleza eminentemente social en que debe fundamentarse toda reforma progresista, no sólo del Derecho Sustantivo y Procesal sino del Derecho Administrativo, como aparece en nuestro Nuevo Derecho Administrativo del Trabajo, de 1979.

En esta virtud, en conferencias, en las obras citadas y en particular en nuestro Derecho Social Mexicano, 1978, se apoyan los principios sociales por cuyo motivo en el pequeño libro que -- desde hace muchos años vienen publicando los maestro Jorge Trueba Barrera y Trueba Urbina Urbina, apareció la actual Ley Federal del Trabajo y su Reforma Procesal de 1980, que contienen los comentarios correspondientes en los que se apoyan dichas reformas por el contenido social de las mismas.

En cuanto a la suplencia de las demandas o reclamaciones obreras, como puede verse en los capítulos anteriores, en los cuales exponemos en conjunto la Teoría Integral, precisamente en el punto IV de la misma se refiere al deber que tienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje de suplir las deficiencias de las quejas o reclamaciones que formulen los trabajadores en sus demandas, y fijar de manera clara la acción procedente o corrigiendo errores

o deficiencias de las demandas obreras por medio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, toda vez que las Juntas tienen el deber social de hacer tal suplencia, porque no son tribunales judiciales sino órganos de la jurisdicción social, y esto puede contemplarse en el desarrollo de nuestra Teoría Integral, en donde se expresa la obligación social que tienen las Juntas no solo para suplir tales deficiencias sino también para redimir a la clase trabajadora. Como se podrá ver claramente el origen de la nueva reforma procesal en el año 1950, cuando se logró la modificación de la iniciativa del Presidente de la República para que en el Juicio Constitucional de Amparo tan sólo se supliera la demanda de amparo de los trabajadores y no de los patronos.

Y por todo lo cual nos sentimos satisfechos que tanto -- en la cátedra como en las tribunas de la Cámara de Diputados y Senadores se logró, con el apoyo de sus integrantes convertir en leyes la función tutelar no sólo de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y de los Tribunales de Amparo para suplir no sólo las deficiencias de las demandas de amparo de los trabajadores, sino su -- consagración en la actualidad, en la nueva función social de las Juntas para suplir y corregir por mandato de ley las deficiencias de las demandas obreras en los juicios laborales como se ha consagrado ya en el Nuevo Derecho Procesal del Trabajo de 1980, fundado en la teoría científica expuesta en la parte Quinta de la misma obra, que siempre será fuente de inspiración de legisladores y juzgados sociales. (1)

2.- EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA SEGUN LA REFORMA DE 1980.

El Maestro Nestor de Buen, escribió estas notas en la --- tarde del 30 de abril, al declinar el último día de vigencia directa de las normas procesales contenidas en la Ley de 1970, Confieza que se sintió un poco nostálgico y preocupado, ya que al día si---- guiente sería 1o. de May. Ya que para el lector, que tendría en - sus manos este artículo 15, las nuevas disposiciones envolverían - algo de historia y de experiencia. Para el maestro en ese momen-- to, aún están llenas de incertidumbre.

Continúa el Maestro de Buen, que el 1o. de Mayo, Fecha -- importante, según se anunció la Unidad Obrera Independiente plan-- teará en el Desfile una exigencia de derogación de las nuevas dis-- posiciones. Esto puede parecer curioso, a primera vista, si se ad vierte que, en lo fundamental el nuevo Derecho Procesal favorece a los trabajadores. Que quede claro que sólo en lo fundamental. Pe-- ro en otro orden, en la parte pequeña en que se trata del Derecho-- colectivo, esta ley es, sin duda traviesa y mal intencionada. En-- un desplegado de hace poco más de un mes, así lo planteaban la pro-- pia Unidad Obrera Independiente y su creador e inspirador princi-- pal. Y no cabe duda de que los argumentos no eran del todo dispa-- ratados. Para ese entonces una buena idea, charlar un poco sobre-- ese tema picante.

El derecho de huelga aparece consagrado en la Fracción --

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

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

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

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

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

La huelga existe como fenómeno social antes de su reglamentación. El Derecho sólo reconoció lo que desde antes era evidente, en primer tiempo suprimiendo su tipificación penal y en segundo lugar regulando su ejercicio.

En la reglamentación de la huelga el legislador mexicano, desde 1931, reconoció su papel secundario en un conflicto típico

co de clases. No obstante, con el ánimo de darle forma jurídica - estableció un procedimiento cuyas etapas claramente demuestran su diferente grado de intervención.

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

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

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

A partir de la reforma el panorama cambia sustancialmente. Ahora se incluye una nueva disposición, contenida en el Artículo 923 que atribuye al Presidente de la Junta la facultad de no dar "trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste no sea formulado conforme a los requisitos del 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 ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente...". (2)

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

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

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

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

La conclusión parece obvia. Los caminos legales del Derecho colectivo pueden ser obstáculos serios. Entre nosotros hace años se inventó la requisa cuya constitucionalidad es más que discutible, al menos en su concreta aplicación a los casos de huelga. Ahora se plantean formalismos que en manos interesadas podrán cerrar las vías legales.

El problema es grave. Creemos que podrá ocurrir de nuevo lo que ya se ha producido en los campos universitarios con el rechazo formal a sus sindicatos. La huelga puede volver a su forma natural de defensa social. Y esto parece lo mejor para la paz pública que tan desesperadamente necesitamos.

LA HUELGA DESDE EL PUNTO DE VISTA POLITICO.

El maestro Nestor de Buen, nos dice respecto a la huelga que:

Desde el punto de vista de su repercusión política, las modificaciones a la reglamentación al derecho de huelga que comenta han sido las de mayor impacto, respecto a toda la reforma procesal. Por ello seguramente se ha dejado de considerar otros dos aspectos de esa reglamentación que, en mi concepto, justifican que volvamos sobre un tema ya tratado. Se refiere de manera muy particular a las disposiciones de los artículos 924 y 926. El primero menciona cuáles son los efectos del emplazamiento respecto de los bienes del patrón. El segundo, en su parte final dispone que la audiencia de conciliación que debe de celebrarse en el período de prehuelga, sólo podrá diferirse, a petición de los trabajadores, por una sola vez. (3)

En el Artículo 453 de la Ley de 1970 el tercer párrafo disponía: "No podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los miembros se encuentren instalados". La intención era obvia y respondía, además, a una experiencia importante: se trataba de impedir que mediante juicios ficticios el patrón pudiera desintegrar su patrimonio, dejando a sus trabajadores

con un palmo de narices.

La realidad de la aplicación, sin embargo, fué otra. Algunos abogados descubrieron de repente que bastaba un simple emplazamiento a huelga para que pudiese impedir a los acreedores del deudor cualquier requerimiento incómodo. A partir de entonces resultaba suficiente un acuerdo con el líder sindical para que hiciera el emplazamiento. Y siendo facultad de las partes el prorrogar su estallido, era impresionantemente sencillo ejercer indefinidamente estas virtuales suspeciones de pagos. Lo curioso es que los perjudicados no fueron solamente los acreedores privados. En la maniobra se paralizaron muchísimos intentos de cobranza oficial, por parte del Seguro Social, del INFONAVIT y, en general, los de tipo fiscal. Pero además y en una dolorosísima inversión del objetivo del precepto, la formulita vino a perjudicar precisamente a los propios trabajadores ya que aún cuando contaran con un laudo condenatorio derivado de un juicio laboral, el emplazamiento a huelga también les impedía a ellos ejecutarlo.

En contra del artículo 453 y sus perniciosos efectos se levantaron todo tipo de voces de protesta. En Monterrey se presentó el caso de un emplazamiento que prorrogado indefinidamente impidió a cerca de doscientos trabajadores ejecutar una sentencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje. El escándalo fué mayúsculo. - Pues las autoridades fiscales, el propio Seguro Social y el INFONAVIT analizaron por ello las posibilidades de denunciar penalmente-

los hechos y en ocasiones obtuvieron consignaciones, de dudosa procedencia pero a su vez, suficientes para romper las resistencias.- Quedaba en el aire la posibilidad, que el maestro Nestor de Buen vió cierta, de atacar el precepto por inconstitucional en la medida en que se privaba de derechos a los acreedores, sin previo juicio y sin observar las reglas esenciales del procedimiento, en franca violación del Artículo 14 de la Constitución.

No causó sorpresa, por ello, que la reforma procesal haya atacado el problema. Lo que sorprende, sin embargo, es la solución misma. En el Artículo 924 se reitera la disposición anterior pero se establecen -o se pretende establecer-, excepciones, en favor de los trabajadores, por una cantidad equivalente a dos años de salarios y en favor del Instituto Mexicano del Seguro Social, del INFONAVIT y los demás créditos fiscales, sin límite alguno. Quedan fuera del beneficio los pobrecitos acreedores particulares y -el maestro Nestor de Buen diría- en una posición mucho más incómoda que antes. Las tradicionales preferencias bancarias y las derivadas de créditos hipotecarios o prendarios y, lo que puede ser más grave, las resultantes de créditos alimenticios a cargo del patrón persona física, ya no valdrán nada frente al cómodo camino que se abre para los acreedores fiscales.

Es cierto que el texto de la disposición es de interpretación difícil. En realidad podría entenderse que el derecho de ejecución sólo permitirá a esos acreedores ahora más que privilegiados, asegurar sus créditos, tal como expresamente se indica, pe

ro sin que se pueda ir más allá rematando los bienes. Lo que yo -
pongo desde ahora en tela de juicio es que unos acreedores de esa-
magnitud, con la cómoda facultad económico-coactiva a su disposi-
ción, puedan conformarse sólo con el aseguramiento. También se --
auguran interesantes conflictos en la vía de amparo.

En la misma línea de conducta el Legislador dicto el ---
Artículo 926, que señala la necesidad de celebrar una audiencia de
conciliación en el período de pre huelga. En su parte final, como-
ya lo indicamos, establece que esta audiencia sólo podrá diferirse
por una sola vez. Con ello seguramente se intentó superar la vie-
ja maniobra de las prórrogas sucesivas de la fecha de estableci---
miento de la huelga.

El maestro Nestor de Buen, realizó un pequeño experimen-
to. Frente a un conjunto muy selecto de jóvenes abogados labora--
listas con quienes se está tratando de desentrañar los misterios -
de la reforma, planteó la pregunta acerca del efecto que traería -
consigo el Artículo 926. Todos coincidieron en su respuesta al sos-
tener que impediría las prórrogas de los emplazamientos.

También confianza que en sus primeras lecturas de la Ini-
ciativa su opinión era también esa. Y estos comentarios tuvieron-
la virtud de obligarle a hacerlo con frecuencia descubriendo que -
no es así. En realidad la respuesta es un poco tonta: el Artícu-
lo 926 prohíbe que se celebren más de dos audiencias de concilia

ción, pero no prohíbe que el sindicato o la coalición convengan -- con el patrón la prórroga de la fecha del estallido de la huelga.- En última instancia resulta indiferente que se celebre o no la audiencia de conciliación. (4)

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

El maestro Nestor de Buen nos dice: "si mi interpretación es errónea y lo que realmente se buscaba era ahorrarse audiencias de conciliación en las huelgas y no impedir las prórrogas, me declararé culpable de ligereza. Pero entonces habría que estudiar la magnitud de la sentencia aplicable al Legislador que dictó una norma tal inútil". (5)

4.- EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA, SEGUN EL MAESTRO ALBERTO TRUEBA URBINA.

En la exposición de motivos, se observa que, el procedi-

miento que se describe en el capítulo XX, en términos generales, es similar al que se sigue ahora. La experiencia ha comprobado -- que las normas vigentes son adecuadas para reglamentar los preceptos constitucionales. Sin embargo, se propone la modificación de algunos textos. El Artículo 923 determina que no se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga, cuando éste sea presentado por un sindicato que no sea titular del contrato colectivo de trabajo. De este modo se reconoce expresamente en la ley un efecto importante a la titularidad de los contratos colectivos, fortaleciendo así a las organizaciones sindicales; simultáneamente se evitan planteamientos de huelga que no correspondan al verdadero interés de los trabajadores cuyo centro de labores va a suspender actividades. (6)

El Artículo 924 correlativo del actual 453, introduce -- una importante reforma en el sistema en práctica, que justifica el firme propósito de evitar que una institución jurídica al servicio de la justicia social, se desvirtúe con frecuencia. El espíritu protector de los derechos de los trabajadores, que se encuentra en el origen de este artículo se ha conservado plenamente; pero podrán practicarse diligencias de ejecución o aseguramiento, cuando se trate de garantizar los derechos de uno o varios trabajadores, especialmente relacionados con indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones devengadas; adeudos derivados de la falta de pago de las cuotas patronales al Instituto Mexicano del Seguro Social, al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Tra-

bajadores y otros créditos fiscales. En todos estos casos, es evidente que se trata de proteger un interés de muy alta jerarquía -- desde el punto de vista social, y el Artículo 926 evita prórrogas excesivas en el procedimiento.

5.- LA LEY PROCESAL DEL TRABAJO REFERENTE A LAS REFORMAS DE 1980, - ACERCA DE LA HUELGA.

El maestro Alberto Trueba Urbina nos expresa en los siguientes artículos que a continuación mencionaremos acerca de la reforma procesal de 1980:

Artículo 920.- El procedimiento de huelga se iniciará -- mediante la presentación del pliego de peticiones, que deberá reunir los requisitos siguientes:

I.- Se dirigirá por escrito al patrón 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 resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad --

política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y avisará telegráfica o telefónicamente 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, observándose las disposiciones legales de esta Ley. El término se contará a partir del día y hora en que el patrón quede notificado.

Artículo 921.- El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del -- Artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo.

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

Artículo 922.- El patrón, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su con-

testación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Artículo 923.- No se dará trámite al escrito de emplazamiento de huelga cuando éste 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 el administrador del contrato-ley, o cuando se pretenda exigir la firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. El Presidente de la Junta, antes de iniciar el trámite de cualquier emplazamiento a huelga, deberá cerciorarse de lo anterior, ordenar la certificación correspondiente y notificarle por escrito la resolución al promovente.

El maestro Trueba Urbina, señala que el espíritu de este artículo es el de evitar daños irreparables a las fuentes de trabajo, perjudicando con ello a los propios trabajadores por luchas políticas intersindicales de detenciones de contratos colectivos o contratos-ley, a través del procedimiento de huelga. Lo correcto es que estos conflictos se tramiten por medio del procedimiento ordinario de la ley, para no causar perjuicios irreparables a los trabajadores y a sus fuentes de trabajo. (7)

Artículo 924.- A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda eje

cusión de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I.- Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y demás prestaciones 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 Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores; y

IV.- Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores, sobre los créditos a que se refieran las fracciones II, III y IV de este precepto, y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

Nos dicen los maestros Alberto Trueba Urbina y Jorge ---

Trueba Barrera en la Ley Federal que: esta disposición impedirá - los "fraudes legales", que se cometían en perjuicio de los trabajadores a través de la confabulación entre patrones y líderes deshonestos, ya que mediante el simple emplazamiento de huelga, el cual se prorrogaba constantemente, se evitaba el cobro de créditos de - carácter social lo que era injusto. (8)

Artículo 925.- Para los efectos de este Capítulo, se entiende por servicios públicos los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovecha---miento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones, los de gas, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación, cuando se refieran a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio.

Artículo 926.- La Junta de Conciliación y Arbitraje citará a las partes a una audiencia de conciliación, en la que procurará averirlas, sin hacer declaración que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga.- Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Artículo 927.- La audiencia de conciliación se ajustará- a las normas siguientes:

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

II.- Si los trabajadores no concurren a la audiencia de conciliación, no correrá el término para la suspensión de las labores;

III.- El Presidente de la Junta podrá emplear los medios de apremio para obligar al patrón a que concorra a la audiencia de conciliación; y

IV.- Los efectos del aviso a que se fiere el artículo -- 920, fracción II de la presente Ley, no se suspenderán por la audiencia de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ella.

Artículo 928.- En los procedimientos a que se refiere este capítulo se observarán las normas siguientes:

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

- a).- Falta de personalidad.
- b).- Incompetencia.
- c).- Los casos de los artículos 469, 923, 935.
- d).- Declaración de inexistencia o ilicitud de huelga.

II.- No serán aplicables las reglas generales respecto de términos para hacer notificaciones y citaciones. Las notificaciones surtirán efectos desde el día y hora en que quedan hechas;

III.- Todos los días y horas serán hábiles. La Junta -- tendrá guardias permanentes para tal efecto;

IV.- No serán denunciables en los términos del artículo-710 de esta Ley, los miembros de la Junta, ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad, que podrá promoverse, -- por el patrón, en el escrito de contestación al emplazamiento, y - por los trabajadores, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la en que tengan conocimiento de la primera promoción del -- patrón. La Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes a - la promoción, con audiencia de las partes, dictará resolución; y

V.- No podrá promoverse cuestión alguna de competencia.- Si la Junta una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaratoria correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de veinticuatro horas para designar la Junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores correrá a partir de la fecha en que la Junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente; lo que se hará saber a las partes en la resolución de incompetencia.

Artículo 929.- Los trabajadores y los patrones de la empresa ó establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el artículo 920 de esta Ley.

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

Artículo 930.- En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga, se observarán las normas siguientes:

I.- La solicitud para que se declare la inexistencia de la huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para cada uno de los patrones emplazados y de los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. En la solicitud se indicarán --

las causas y fundamentos legales para ello. No podrán aducirse -- posteriormente causas distintas de inexistencia;

II.- La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá -- a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y-recepción de pruebas, que deberá celebrarse dentro de un término - no mayor de cinco días;

III.- Las pruebas deberán referirse a las causas de ---- inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción-I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las - que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará uni-camente las que satisfagan los requisitos señalados;

IV.- Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo - dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales- podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza - no puedan desahogarse en la audiencia.

V.- Concluida la recepción de las pruebas, la Junta, den- tro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la exis- tencia o inexistencia del estado legal de la huelga; y

VI.- Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones para que inte- gren la Junta. La resolución se dictará por los que concurran, y-

en caso de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausente.

Artículo 931.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

II.- Unicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento;

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

IV.- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y

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

Artículo 932.- Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

I.- Fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen a su trabajo;

II.- Deberá notificar lo anterior por conducto de la representación sindical, apercibiendo a los trabajadores que por el sólo hecho de no acatar la resolución, quedarán terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que de no presentarse a laborar los trabajadores dentro del término señalado, quedará en libertad para contratar otros;
y

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

Artículo 933.- En el procedimiento de calificación de -- ilicitud de la huelga, se observarán las normas contenidas en el -- artículo 930 de esta Ley.

Artículo 934.- Si la Junta de Conciliación y Arbitraje -- declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las rela-- ciones de trabajo de los huelguistas.

Artículo 935.- Antes de la suspensión de los trabajos, - la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá conti---nuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores, cuya sus---pensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los - locales, maquinaria y materia primas o la reanudación de los traba---jos. Para este efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las---diligencias que juzgue conveniente.

Artículo 936.- Si los huelguistas se niegan a prestar -- los servicios mencionados en los artículo 466 y 935 de esta Ley, - el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La Junta, en caso ne---cesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que---puedan prestarse dichos servicios.

Artículo 937.- Si el conflicto motivo de la huelga se so---mete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá -- el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos co---lectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la -- huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfac---ción de las peticiones de los trabajadores en cuanto sean proceden---tes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hu---biese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón - al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado

una huelga en los términos del Artículo 450, fracción VI de esta Ley.

Artículo 938.- Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato-ley, se observarán las disposiciones de este Capítulo, con las modalidades siguientes:

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

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

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

berán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y

IV.- Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito del emplazamiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas. (9)

CITAS BIBLIOGRAFICAS.

- 1.- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980, Págs. 419 y 420.
- 2.- Nestor de Buen, La Reforma del Proceso Laboral, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980, Págs. 103 a 108.
- 3.- Nestor de Buen, Ob. Cit. Pág. 109.
- 4.- Nestor de Buen, Ob. Cit. Pág. 112.
- 5.- Nestor de Buen, Ob. Cit. Pág. 112 y 113.
- 6.- Alberto Trueba Urbina, Ob. Cit. Págs. 485 y 486.
- 7.- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980, 43a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980, Págs. 424 y s.
- 8.- IDEM. Pág. 426.
- 9.- Alberto Trueba Urbina, Ob. Cit. Págs. 487 a la 491.

CONCLUSIONES

1.- El obtener el cumplimiento del Contrato Colectivo -- de Trabajo no siempre debe ser objeto de huelga sino de juicio -- ordinario por ser un conflicto de carácter jurídico y no económico y sólo debe ser objeto cuando rompa el equilibrio entre los -- factores de la producción.

2.- Por las mismas razones tampoco debe existir como objeto de huelga en todos los casos lo señalado en la fracción V -- del Artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo de 1971, o sea exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de utilidades.

3.- La huelga por solidaridad es inconstitucional, pues no encuentra su apoyo en la fracción XVIII del Artículo 123 que -- señala como objeto genérico de huelga el conseguir el equilibrio -- entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, pues no existe conflicto -- colectivo alguno entre el patrón y sus trabajadores que apoyan a -- otros solidariamente.

4.- Los conflictos colectivos de naturaleza económica -- no deben suspenderse por el ejercicio del derecho de huelga sino -- tramitarse en cuerda separada, sin obstaculizarse entre sí.

5.- Deben existir sanciones penales y pecuniarias para -- evitar excesos en el ejercicio del derecho de huelga.

6.- El término de 72 horas para solicitar la declaración de inexistencia de huelga establecido en el artículo 460, debe desaparecer pues se presta a confusión sobre si es posible solicitar nuevamente la declaración de inexistencia si ya la huelga fué considerada existente por no proceder la primera solicitud.

7.- La fracción II del Artículo 462 debe decir: no se -- computarán los votos de los trabajadores de confianza ni los de -- los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha en que se le notifique al patrón el emplazamiento de -- huelga.

8.- Los artículos 273 (Ley de 1931) y 469 (Ley de 1970), son enunciativos y no limitativos pues existen otras formas de -- terminación de una huelga.

9.- En cuanto se puede referir a la reforma de 1980 es de notarse que el legislador da al Estado facultad discrecional, para intervenir en la vida política de las organizaciones de trabajadores constituidas y registradas, los tutela a fin de no permitir movimientos internos o disidentes, con ello mantiene un estricto control en el régimen sindical.

10.- La mencionada reforma procesal de 1980, fué acertada al señalar que el presidente de la Junta de Conciliación tiene el deber de verificar si no existe un pliego petitorio y emplazamiento de huelga presentado con anterioridad, para determinar si procede la entrada de una demanda de emplazamiento a huelga del sindicato a coalición de trabajadores.

11.- Ahora bien, en una economía con gran influencia capitalista, como es la nuestra, la idea del Estado Gendarme, propia del Siglo XVIII, todavía tiene plena actualidad. Pequeñas medidas adoptadas por algunos funcionarios públicos han hecho ver claramente la importancia y necesidad de que el Estado intervenga decisivamente en aspectos básicos de la economía en su participación del sector público, inclusive desarrollando una limpia y leal competencia con los particulares, ya que múltiples beneficios se lograrían con esta medida.

12.- Sabemos que en el campo de la economía, se mueven un gran número de fenómenos que lo van moldeando para lograr su superávit o su déficit. Factores externos imprevisibles, deuda pública, exportación, importación, tarifas arancelarias, cuotas al exterior, etc., son algunos puntos de apoyo que hay que estimular para la programación ordenada de la política económica de cualquier país. Deben inclusive establecerse metas económicas a largo tiempo, con examen de resultados anualmente, con esto se quiere indicar que debe hacerse una revisión rigurosa de los implementos o pérdidas económicas por ciclos. Lamentablemente entre nosotros se acostumbra a trabajar a base de periodos semanales, en los cuales la persona y su grupo de colaboradores impone sus decisiones conforme a problemas económicos que se plantean. Dicho de otro modo no hay una definida política económica de ahí los tropiezos sufridos a lo largo de varias décadas.

13.- La época que se vive demanda una acción eficaz del Estado para poner coto a irregularidades de diversa índole económica, no hay que olvidar que las tensiones sociales están directamente relacionadas con el fenómeno económico. Para lograr un ajuste en esta situación se propone la reestructuración de las principales instituciones oficiales relacionadas con el aspecto productivo nacional, para así lograr adecuadamente un equilibrio en los factores de la producción.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

- 1.- Araiza Luis. Historia del Movimiento Obrero Mexicano.
- 2.- Ballela Juan. Legislación del Trabajo.
- 3.- Breña Garduño y Cavazos Flores. Nueva Ley Federal del Trabajo.
- 4.- Bottomley Arthur. The Use and Abuse of Trade Unions. London.
- 5.- Castorena H. Jesús. Historia de la Legislación del Trabajo.
- 6.- Cavazos Flores Baltazar. Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo.
- 7.- Cesarino Jr. A.F. El Derecho de la Huelga en el Brasil. Instituto de Derecho del Trabajo Argentino. Tomo II.
- 8.- De la Cueva Mario. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo I y II. México.
- 9.- Laski Harold. Los Sindicatos en la Nueva Sociedad.
- 10.- Pergolesi Ferruco. La Huelga en el Derecho Italiano. Instituto de Derecho del Trabajo Argentino. Tomo III.
- 11.- Pic Paul. Traite Elementaire de Legislation Industrielle. - Paris.
- 12.- Poblete Troncoso Moises. La Huelga en la Historia Social y en la Legislación de Chile. Tomo II.
- 13.- Roel Alfredo. La Anticonstitucionalidad de la Huelga por Solidaridad. México.
- 14.- Roel Guillermo. El Arbitraje del Conflicto en Caso de Huelga y su Procedimiento. México.
- 15.- Trueba Urbina Alberto. Derecho Procesal del Trabajo. Nuevo Derecho del Trabajo. Nueva Ley Federal del Trabajo. Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo.
- 16.- Unsain Alejandro M. Las Huelgas en la República Argentina.- Instituto de Derecho del Trabajo Argentino. Tomo I.
- 17.- Valerius Víctor. Consolidacao dos Leis Do Trabalho. Rio de Janeiro.
- 18.- Wilson Randle. El Contrato Colectivo de Trabajo. México.
- 19.- Graham Fernández Leonardo. Derecho del Trabajo. Tomo IV. -- Buenos Aires.
- 20.- Pozzo Juan D. Derecho del Trabajo. Tomo IV. Buenos Aires.
- 21.- Diario de los Debates del Congreso Constituyente. Tomo I.
- 22.- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.
- 23.- Nestor de Buen, La Reforma del Proceso Laboral, Editorial - Porrúa, S.A., México, 1980.
- 24.- Trueba Urbina Alberto y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal - del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980, 43a. Edición Editorial Porrúa, S.A. México, 1980.

- 25.- Alberto Trueba Urbina, Nuevo Derecho Procesal del Trabajo, - Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.
- 26.- Nestor de Buen, La Reforma del Proceso Laboral, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.
- 27.- Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba Barrera, Ley Federal -- del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980, 43a. Edición, Editorial Porrúa, S.A., México, 1980.