



ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ACATLAN"

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



ENEP A. C. 1980
MEXICO DE CERTIFICACION
Y TITULOS

**EL SINDICALISMO, LOS SINDICATOS
Y EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA**

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :

LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

EVEDARDO CRUZ ESQUINCA

ACATLAN

MEXICO, 1983



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.

A MI MADRE, SRA. JUANITA ESQUINCA DE CRUZ,
COMO UN HOMENAJE AL GRAN AMOR QUE SIEMPRE
ME HA INSPIRADO Y CON LA SATISFACCION DE -
UNA PROMESA CUMPLIDA.

A MI PADRE, SR. GABRIEL CRUZ RIOS, POR TO-
DOS LOS BUENOS PRINCIPIOS INCULCADOS Y - -
PORQUE ADEMAS DE COMPRENSION HE ENCONTRADO
EN EL, AL AMIGO.

A MIS HERMANOS, BERNAL, MIGDALIA Y BLANCA
IRMA, COMO UN MODESTO TESTIMONIO AL GRAN
CARIÑO QUE LES PROFESO.

A MI ESPOSA, LETICIA GARCIA DE CRUZ, POR
TODO EL AMOR Y AFOYO MORAL QUE SIEMPRE ME
HA BRINDADO Y PORQUE SE MERECE CON CRECES
EL CALIFICATIVO DE "ESPOSA".

A MIS CUÑADOS, ANTONIA, RENE ARTURO Y OSCAR
HUGO, QUIENES LEJOS DE SER UN OBSTACULO EN
NUESTRA FAMILIA, VINIERON A DAR SOLIDEZ A -
LA MISMA.

A TODOS MIS AMIGOS, POR HACERME PARTICIPE -
DE SU AMISTAD LEAL Y SINCERA.

AL C. LIC. ALFONSC CASADOS BORDE, QUIEN -
CON SUS BASTOS CONOCIMIENTOS HIZO POSIBLE
LA REALIZACION DEL PRESENTE TRABAJO.

AL HONORABLE JURADO INTEGRADO POR LOS
CC. LICENCIADOS:

IGNACIO GARRIDO VILLA
FRANCISCO VALDES DELGADILLO
FRANCISCO MARCIAL JIMENEZ
MARIO SALINAS SUAREZ DEL REAL
ALEJANDRO SIERRA DAVALOS.

" EL SINDICALISMO, LOS SINDICATOS Y EL
PROCEDIMIENTO DE HUELGA "

I N D I C E

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS Y JURIDICOS DEL SINDICALISMO EN MEXICO.

C A P I T U L O II

NOCIONES GENERALES DEL SINDICALISMO.

NOCIONES DEL SINDICALISMO.

LOS SINDICATOS Y LA LEY.

C A P I T U L O III

FORMAS Y CLASES DE SINDICATOS.

CLASES DE SINDICATOS:

SINDICATOS GREMIALES.

SINDICATOS DE EMPRESA.

SINDICATOS DE INDUSTRIA.

SINDICATOS DE OFICIOS VARIOS.

SINDICATOS NACIONALES DE INDUSTRIA.

C A P I T U L O I V

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS.

DERECHOS DE LOS SINDICATOS.

OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS.

PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS.

LOS SINDICATOS Y LA DEMOCRACIA.

C A P I T U L O V

DISOLUCION, CANCELACION Y LIQUIDACION DE LOS SINDICATOS.

DISOLUCION DE LOS SINDICATOS.

CANCELACION DE LOS SINDICATOS.

LIQUIDACION DE LOS SINDICATOS.

C A P I T U L O V I

DESARROLLO HISTORICO DE LA HUELGA EN MEXICO.

LA HUELGA EN MEXICO EN EL SIGLO XIX.

LA HUELGA EN LA REVOLUCION MEXICANA.

C A P I T U L O VII

CONCEPTO, NATURALEZA, ESENCIA Y FINES DEL DERECHO DE HUELGA.

C A P I T U L O VIII

OBJETO DE LA HUELGA.

CLASIFICACION DE LA HUELGA.

EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA.

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

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

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES HISTORICOS Y JURIDICOS DEL SINDICALISMO EN MEXICO.

En realidad, no podemos hablar propiamente de Sindicatos en una época anterior a la última parte del siglo pasado en nuestro país.

Los autores, desde un punto de vista histórico general, se han remontado a Roma para encontrar en los "Collegia - Opificum", algún antecedente de los modernos sindicatos. Sin embargo es indudable el carácter mutualista y religioso de dichos Collegia por lo que ha sido abandonada la idea de considerarlos un antecedente de nuestras organizaciones sindicales.

Más tarde, surgen dentro de las Corporaciones, las llamadas "Asociaciones de Compañeros" en donde si se pueden establecer algunos puntos de contacto con los sindicatos actuales.

En efecto, ambas organizaciones estaban dotadas de una Mesa Directiva, redactaban sus Estatutos, pagaban sus cuotas, ejercían funciones de jueces respecto a sus miembros, y trataban de llevar a cabo un verdadero monopolio del trabajo.

Sin embargo fue la Ley Chapellier la que vino a poner fin a las corporaciones, prohibiendo inclusive su restablecimiento.

La Revolución Francesa llevó a todos los ámbitos - del orbe, su grito de Libertad, Igualdad y Fraternidad, consa- - grandando de una manera evidente, el liberalismo económico indivi- - dualista más arraigado que ha existido en la historia de la huma- - nidad. Se confundió lamentablemente la libertad política-indivi- - dual y social, con la libertad económica que únicamente originó la más terrible situación de injusticia entre los poseedores y - los desposeídos.

En efecto, es justo que el individuo tenga liber- - tad para pensar, hablar, transitar, reunirse, etc., y es justo - también que desaparezcan las ofensivas diferencias sociales - - entre los poseedores y los desposeídos. Pero es a todas luces - incorrecto e inequitativo dar el trato de iguales a los que po- - seen los medios e instrumentos de la producción (llámense tie- - rra, aperos de labranza, talleres, etc.), y los que no tienen - más que su fuerza de trabajo para poder subsistir junto con sus familiares (obreros, campesinos, etc.).

Todo ello originó la abstención absoluta del Esta- - do para regular el fenómeno económico, dejando al libre albedrío de los particulares, la fijación de los límites de sus relacio- - nes. La humanidad recuerda aún horrorizada, los excesos a que se llegaron por permitirse tal situación, en donde se vieron verda-

deros ejércitos de desheredados, que laborando jornadas inhumanas de dieciseis o más horas, en lugares insalubres o peligrosos, apenas podían obtener un pedazo de pan para satisfacer sus más grandes necesidades.

Había que ver al hombre que trabajaba toda la semana y ganaba un jornal escaso, que apenas le servía para sufragar los gastos de un solo día, no obstante haber trabajado seis y vivir de esta manera como un pordiosero, dispuesto a ser una máquina durante varios días, por lo que los establecimientos de trabajo eran en un principio, las casas de la pena, de la enfermedad y de la miseria, lo que trajo como consecuencia que la conciencia de la humanidad no siguiera indiferente.

"Puede decirse que la razón de fondo del fenómeno sindical fue el impacto que recibió en las condiciones de vida el grupo denominado Proletariado". (1)

Lo mismo los socialistas utópicos (Owen, Fourier y Luis Blanc), que la doctrina social de la iglesia católica (principalmente la Encíclica Rerum Novarum del 15 de agosto de 1891), respondieron con sus respectivas tesis a la explotación injusta de que estaban siendo objeto los trabajadores de aquella época. Pero el fracaso de unos y de otros, se debió a que sus ideas se basaban principalmente en la fraternidad y colaboración entre -

(1) García Nieto Juan N. y Díez Alegria José Ma. "El Sindicato". Curso de Doctrina Social Católica, Madrid, 1967. Pág. 813.

las clases sociales que como el capital y el trabajo, tienen - intereses profundamente controvertidos e irreconciliables.

No fue sino con el ilustre pensador de Tréveris, - Carlos Marx, con quien se vino a cambiar la concepción del mundo y de la época, con una huella que aún perdura en nuestros días.

Con Marx aparece claramente la necesidad de que la clase obrera se unifique para su propio beneficio. El lema con - que pone fin al Manifiesto del Partido Comunista, es el grito - adoptado con posterioridad por muchos Sindicatos del mundo: - - "Proletarios de todos los países, uníos".

Pero existe además en Marx la idea que es fundamental y sin la cual no es posible entender el movimiento sindicalista de nuestros días, efectivamente, es la idea de la conciencia de clase que para nosotros resulta esencial y sirve de piedra angular a las organizaciones obreras.

Pero ¿en qué consiste la conciencia de clase entre los trabajadores?, sencillamente diremos que consiste en el hecho de que los trabajadores se percaten plenamente de que pertenecen a una clase socialmente determinada: al Proletariado. Sin embargo, en Marx la idea va mucho más lejos, no se trata de una clase social "equis", sino de una clase socialmente Explotada. - Cuando Marx le abre los ojos a todos los trabajadores del mundo

al decirles que se den cuenta de la situación en que se encuentran y revelarles a sus explotadores que mediante la plusvalía se van enriqueciendo cada vez más y más, sin limitación alguna, creemos que es en ese momento cuando la clase trabajadora despierta como tal y se dispone a iniciar la lucha en todos los frentes.

Mundialmente el Sindicalismo tiene su origen a finales del Siglo XVIII, en Inglaterra, influyendo en las estructuras económicas prevalecientes en esa época, extendiéndose rápidamente en otros países industrializados de Europa, para llegar posteriormente a Norteamérica.

Para escribir la historia del Sindicalismo en nuestro país, debemos tomar en cuenta que el Artículo 925 del Código Penal de 1871, que se conoce como el de Martínez de Castro, establecía como delito el hecho de ejercitar presión para aumentar los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria del trabajo.

Dicho Artículo textualmente establecía lo siguiente: "Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos o una sola de éstas dos penas, a los que formen un tumulto o motín o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir -

el libre ejercicio de la industria del trabajo".

Sancionaba en esta forma a los sindicalistas y - huelguistas que recurriendo a la acción directa, trataran de elevar sus prestaciones. Bajo este cargo fueron juzgados muchos de los iniciadores del movimiento obrero en nuestro país.

Por otra parte el Artículo 1299 del Código Civil - del 31 de marzo de 1884, establecía: "Hay intimidación cuando se emplean fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud, o una parte considerable de los bienes del que contrate, de su cónyuge o de sus ascendientes o descendientes".

Este precepto y el Artículo 925 del Código Penal - del 7 de diciembre de 1871, prohibían jurídicamente las acciones sindicalistas y huelguistas de los trabajadores, aunque en términos tales que aparentemente no constituía agravio al derecho de asociación que preceptuaba el Artículo 9o. de la Constitución de 1857.

En razón de lo antes expuesto cuando los trabajadores pretendían obtener mejores prestaciones, tales como aumento de salarios, quedaban comprendidos dentro del supuesto que tipificaba el Artículo mencionado del Código Penal de 1871, ya que para lograr mejores prestaciones, empleaban la intimidación o la

violencia moral de abandonar el trabajo, con objeto de obligar al patrón a que concediera tal prestación.

"En la vida colonial la asociación de los trabajadores fue materialmente imposible, por las condiciones que prevalecían en la época; a partir de la independencia, tampoco se consiguió la libertad sindical, pues la industria incipiente y las condiciones en que se encontraban los trabajadores, les impidieron el goce de la libertad sindical y, en consecuencia, la asociación profesional; sin embargo, como el hombre es un ser social por naturaleza, la manifestación gregaria aflora en función mutualista. La organización mutualista en México arranca del 5 de junio de 1853 en que se constituyó la "Sociedad Particular de Socorros Mutuos". (2)

En un principio el mutualismo jugó un papel importante, toda vez que fue por medio de él que se logró el primer intento de organización de la clase obrera, posteriormente se pasó al cooperativismo, que tampoco fue arma de lucha clasista que tuviera como fin liberarlos contra la explotación del trabajo, sino que más bien los protegía contra los precios altos de los artículos de consumo que hacían nugatorios los salarios de hambre de los trabajadores.

Luego después, impulsados por sus necesidades vita

(2) Trueba Urbina Alberto.- "Evolución de la Huelga", Ediciones Botas, México, 1950. Pag. 60.

les, los trabajadores utilizaron la asociación para defenderse de la dictadura de los empresarios, a pesar de la disposición penal del Código de 1871.

Importante resulta mencionar el "Programa y Manifiesto a la Nación Mexicana" de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, de fecha 10. de julio de 1906, suscrito por Ricardo Flores Magón, su hermano Enrique, Librado Rivera, Anselmo Figueroa, Antonio I. Villarreal, Juan Manuel Sarabia y otros, cuya trascendencia se podrá ver por los párrafos que transcribimos, relativos al capítulo "Capital y Trabajo":

"21.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado, y de más de un peso para aquéllas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y el salario mínimo.

24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26.- Obligar a los patronos o propietarios rurales, a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos, exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

27.- Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

28.- Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos.

29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros.

30.- Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas.

31.- Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero en efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a

los trabajadores o que se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana, o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

32.- Obligar a las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores, sino una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso, que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento; o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

33.- Hacer obligatorio el descanso dominical". (3)

Asimismo, la huelga conocida como de Río Blanco, terminada con el arbitrario laudo de Porfirio Díaz de fecha 7 de enero de 1907, sirve de antecedente importante al sindicalismo en nuestro medio. Igualmente resulta necesario mencionar la huelga de Cananea, en donde los trabajadores fueron salvajemente victimados por los patrones norteamericanos, con la ayuda del ejército de su país.

En realidad, fue hasta el régimen del Presidente Don Francisco I. Madero, cuando se creó la Oficina del Trabajo; que dependía de la Secretaría de Fomento, por Decreto del Congre

(3) Ibidem. Págs. 75 y 76.

so de la Unión de fecha 13 de diciembre de 1911, para que interviniera en la resolución de los problemas obrero-patronales.

El Ilustre Varón de Cuatrociénegas Don Venustiano Carranza, en el Decreto de Reforma al Plan de Guadalupe, expedido en Veracruz el 12 de diciembre de 1914, inicia, como acertadamente lo ha manifestado el Maestro Alberto Trueba Urbina, la etapa legislativa de carácter social de nuestra revolución, como podemos comprobarlo con la transcripción siguiente:

"Artículo 2o.- El Primer Jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exija como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí; leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad raíz; LEGISLACION PARA MEJORAR LAS CONDICIONES DEL PEON RURAL, DEL OBRERO, DEL MINERO Y, EN GENERAL, DE LAS CLASES PROLETARIAS; establecimiento de la libertad municipal como institución constitucional; bases para un nuevo sistema de organización del ejército; reformas de los sistemas electorales para obtener la efectividad del

sufragio; organización del Poder Judicial Independiente, tanto en la Federación como en los Estados; revisión de las leyes relativas a la explotación de minas, petróleo, aguas, bosques y demás recursos naturales del país, para destruir los monopolios creados por el antiguo régimen y evitar que se formen otros en el futuro; reformas políticas que garanticen la verdadera aplicación de la Constitución de la República y, en general, todas las leyes que se estimen necesarias para asegurar a todos los habitantes del país la efectividad y el pleno goce de sus derechos y de igualdad ante la ley". (4)

El principal logro de nuestro movimiento libertario de este siglo fue sin duda alguna la Constitución Política del 5 de febrero de 1917, en donde los Diputados Constituyentes hicieron predominar un criterio favorable a la colectividad, creando en ella el Artículo 123 que garantiza el derecho al trabajo justamente retribuido y del cual el Maestro Trueba Urbina ha hecho toda una apología, representando el primer esfuerzo social de ese rango en favor de la clase trabajadora, tratando de protegerla, tutelarla y reivindicarla.

La Fracción XVI de dicho Artículo estableció lo siguiente:

(4) Trueba Urbina Alberto. "Evolución de la Huelga". Ediciones Eotas. México, 1950. Págs. 97 y 98.

"...XVI.- Tanto los obreros como los empresarios - tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos - intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc;"

Quedaba consagrada así la libertad de asociación - profesional en nuestro medio, con la más alta jerarquía Constitucional, como un triunfo legítimo de los obreros en el seno del - Congreso Constituyente de Querétaro de 1917.

Posteriormente, la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931, reglamentó con el rubro "De los Sindicatos", en sus Artículos 232 al 257 inclusive, todo lo relativo a las - asociaciones profesionales en nuestro medio.

Ultimamente, nuestra actual Ley Federal del Trabajo de lo. de abril de 1970, regula con el rubro "Sindicatos, Federaciones y Confederaciones", en sus Artículos que van del 356 al 385 inclusive, todo lo relativo a esta materia.

Pero no fue fácil el camino recorrido para lograr la consagración legal del Derecho de los trabajadores a sindicarse, tuvo que irse desde el delito sancionado con pena corporal, hasta la obtención de una garantía social de carácter constitucional. Sin embargo, en el sendero, quedaron regados los - - cuerpos inertes de muchos trabajadores; aunque su lucha no fue - estéril, ya que la sangre que regaron cayó en tierra fértil y -

prohijó la aparición de organizaciones obreras dignas de tal nom
bre en nuestras latitudes.

C A P I T U L O I I

NOCIONES GENERALES DEL SINDICALISMO

NOCIONES DEL SINDICALISMO.

Resulta preciso distinguir primeramente entre Estado y Sociedad; el primero es la sociedad política total, con lo que lógicamente es un Organismo de Derecho, y la segunda es una comunidad de intereses. Toda sociedad política está formada de diferentes pequeñas sociedades, con sus diferentes intereses, pero estas sociedades que son las que tienen forma exterior, no son las únicas que existen en el Estado, ya que todos los individuos que el interés común reúne, forman unas transitorias y otras permanentes.

Aunque aparentemente la fuerza de la Sociedad sea menor que la del Estado, esta constituye el verdadero conocimiento de las costumbres, además que es la que en alguna forma transforma o modifica por medio de su influencia la expresión de la voluntad pública.

Para algunos sociólogos, la Sociedad es El conjunto armónico de las diversas esferas de actividad en que se realizan los destinos de los hombres.

El hombre persigue instintivamente un ideal de solidaridad, pues el hombre es un animal sociable por naturaleza,

como ya lo expresó Aristóteles hace cientos de años antes de --
Cristo, cuando afirmaba que el hombre para vivir apartado de la
Sociedad tenía que ser un Dios o un Monstruo.

El sindicalismo ha tenido una finalidad suprema --
que consiste en la elevación de la persona humana, representada
en el hombre que trabaja, dividiéndose dicha finalidad en dos --
partes, que son: los fines inmediatos y los fines mediatos de la
asociación profesional.

El fin inmediato se hace consistir en la supera--
ción del derecho individual del trabajo dictado por el Estado. --
En esto principalmente se trata de alcanzar en el movimiento sin--
dical las mejores prestaciones en los servicios y se busca ade--
más, un régimen de igualdad para los trabajadores, a través del
contrato colectivo.

El fin mediato del sindicalismo pertenece al futu--
ro y es la visión de una sociedad del mañana, construída sobre --
los pilares de la Justicia Social; es una finalidad de carácter
político.

*Es curioso observar cómo ha variado la jerarquía
de los valores para el movimiento sindical: A principios del si--
glo XIX persiguió la asociación profesional un único fin, de na--
turaleza económica, el mejoramiento de las condiciones de vida --

de los trabajadores. A mediados de siglo y por las razones - - expuestas, apareció la finalidad política del sindicalismo; el - contrato colectivo de trabajo atenuaba la injusticia, pero no la hacía desaparecer; era indispensable para la vida presente, pero había que ir, sobre el contrato colectivo, a un mejor reino de - la justicia. Los valores eran todavía de igual rango, esto es, - el presente y el futuro tenían la misma calidad. Pero el sindica lismo creció y los grandes acontecimientos de 1910 a nuestros - días le hicieron pensar que era propicio el momento para operar la transformación social; la finalidad política, como ya señalamos, apareció entonces como la más importante y el fin inmediato de la asociación profesional pasó a un plano secundario". (5)

Así tenemos que el sindicato surge a manera de de fensa de la clase trabajadora, deseando con esto llevar a cabo - un cambio radical que era necesario. El principio propio del li- beralismo capitalista de esa época "Laisser Faire, Laisser - - Passer" pone al Estado como mero espectador y deja que las rela- ciones económico-laborales en el aspecto de contratación, se de- sarrollen a través de la autonomía de la voluntad. Esta situa- - ción trajo como consecuencia que la parte capitalista se aprove- chara de la trabajadora que se encontraba sumamente débil, de -

(5) De la Cueva Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. Editorial Porrúa, S. A. Octava Edición. México, 1967. - - Pág. 289.

tal forma que la única alternativa con que se contaba para equilibrar la balanza era la unión de los trabajadores, dando origen con esto a lo que hoy conocemos como Sindicato.

Según la Historia del Derecho Obrero Mexicano, - la primera asociación profesional con los objetivos y finalidades que actualmente se conocen respecto de las mismas, fue creada el día 16 de septiembre del año de 1872, denominada "Círculo de Obreros", integrada en su mayor parte por artesanos y obreros de hilados y tejidos. Todas las demás que le sucedieron después del triunfo de la Revolución de 1910, ayudaron a hacer posible la consagración de la garantía social en la fracción XVI del - - Artículo 123, Apartado "A" de nuestra Constitución Federal.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos del 5 de febrero de 1917, consagra en su Artículo 9o. - el derecho de asociación o reunión, como una de las garantías - individuales y sociales que ampara. Reunir significa juntar y - por reunión entendemos la congregación transitoria, por lo que - el contrario significa asociación, es decir, una congregación -- permanente, siempre y cuando unifique uno o varios fines.

Nuestro Código Civil para el Distrito Federal, en Materia Común, y para toda la República en Materia Federal, nos dice en su Artículo 2670 que "cuando varios individuos convinie-

ren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, - para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y - que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación".

El ilustre catedrático Rafael Rojina Villegas, define a la asociación "como una corporación de derecho privado do tada de personalidad jurídica, que se constituye mediante contra to, por la reunión permanente de dos o más personas para reali-- zar un fin común, lícito, posible y de naturaleza no económica, pudiendo ser, por consiguiente, político, científico, artístico o de recreo". (6) Con lo anterior, me permito seguir citando - - Artículos referentes a la libre asociación que separa nuestra - Carta Magna, que ratifica el Derecho Civil y que otorga y confie re nuestra legislación laboral.

Ya dijimos que nuestra Carta Fundamental de 1917, enuncia en su Artículo 9o., "No se podrá coartar el derecho de - asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo pa- - ra tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reu- - nión armada tiene derecho a deliberar. No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por - - objeto hacer una petición, o presentar una protesta por algún -

(6) "Compendio de Derecho Civil". "Contratos". Tomo IV. Edit. Porrúa, S. A. Novena Edición. México, 1976. Pág. 291.

ren en reunirse, de manera que no sea enteramente transitoria, - para realizar un fin común que no esté prohibido por la ley y - que no tenga carácter preponderantemente económico, constituyen una asociación".

El ilustre catedrático Rafael Rojina Villegas, define a la asociación "como una corporación de derecho privado do tada de personalidad jurídica, que se constituye mediante contra to, por la reunión permanente de dos o más personas para reali-- zar un fin común, lícito, posible y de naturaleza no económica, pudiendo ser, por consiguiente, político, científico, artístico o de recreo". (6) Con lo anterior, me permito seguir citando - - Artículos referentes a la libre asociación que separa nuestra - Carta Magna, que ratifica el Derecho Civil y que otorga y confie re nuestra legislación laboral.

Ya dijimos que nuestra Carta Fundamental de 1917, enuncia en su Artículo 9o., "No se podrá coartar el derecho de - asociarse o reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito, pero solamente los ciudadanos de la República podrán hacerlo para tómar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reu- - nió*n* armada tiene derecho a deliberar. No se considerará ilegal, y no podrá ser disuelta una asamblea o reunión que tenga por - - objeto hacer una petición, o presentar una protesta por algún -

(6) "Compendio de Derecho Civil". "Contratos". Tomo IV. Edit. Porrúa, S. A. Novena Edición. México, 1976. Pág. 291.

acto a una autoridad, si no se profieren injurias contra ésta, - ni se hiciere uso de violencias o amenazas para intimidarla u - obligarla a resolver en el sentido que se desee". Asimismo nuestra Constitución enuncia en su Artículo 123, fracción XVI de su título sexto, que "Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc."

De lo anterior se deduce que tanto los trabajadores como los patronos tienen derecho a coaligarse en defensa de sus intereses, pero aquí se plantea una cuestión que es necesario aclarar, esto es, de que si el sentido de la libertad de - - asociación, es una facultad jurídica como se asienta en el Texto Constitucional y que se advierte en la Ley Reglamentaria; o es, como debe entenderse de la literalidad del vocablo de esta - - fracción XVI del Artículo 123, de que es un "deber" de contenido social por estar dentro de una garantía social. Compartimos el - primer concepto de que el derecho a asociarse es una facultad jurídica, siendo ejemplo de esto, los Artículos 356, 357 y 358 de la Ley Laboral vigente.

El Código Civil vigente para el Distrito Federal, señala también en sus Artículos 2670, 2671, 2672, 2673, 2674 y demás relativos, todo lo relacionado con las asociaciones. La -

asociación profesional persigue por lo general la defensa de -- los intereses económicos, gremiales o individuales y la elevación moral e intelectual y material de los asociados; asimismo, los fines políticos y revolucionarios no han sido ajenos a la -- asociación profesional.

Para nosotros, asociación es el género y el sindicato es la especie. Esto es, todo sindicato es una manifestación asociativa, más no toda asociación es un sindicato, por eso hemos hecho mención y referencia del Derecho Común. En la asociación el régimen de la profesión le es extraño, o al menos, no es el fin primordial de sus actividades. El sindicato por el contrario, es una asociación profesional que sin perjuicio de funciones de protección recíproca y amparo de sus miembros, se propone esencialmente, la reglamentación del oficio y el establecimiento del derecho normativo a que han de ajustar sus relaciones trabajadores y empresarios.

Por otra parte, estimamos también, que los sindicatos tienen otras dos finalidades, una principal y una secundaria. Entendiéndose por la primera, como el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes, ó sea, que si una asociación profesional no tiene ese objeto, no puede considerarse como tal. Es indiscutible que todas estas cuestiones se entienden en fun--

ción directa del problema que puede surgir entre trabajadores - y patronos, pues de lo contrario, no se cumple con el objeto del sindicato y por lo mismo, no podrá llamarse sindicato, se le denominará, asociación, asociación civil, sociedad, etc., pero - nunca sindicato.

Las finalidades conocidas como secundarias o también llamadas accesorias, a contrario de la anterior que es una y nada más, pueden ser muchas y muy variadas, ya que pueden ser de naturaleza científica, artística, cultural, recreativa, deportiva, etc., siempre y cuando éstas, estén acorde con el Derecho, la Ley, buenas costumbres y la moral.

Nunca se podrá considerar como sindicato, en nuestro derecho positivo, a una asociación de trabajadores que persigan solamente finalidades de las que hemos llamado secundarias o accesorias.

LOS SINDICATOS Y LA LEY.

La nueva Ley Federal del Trabajo vigente, Reglamentaría del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, establece un régimen jurídico relativo a los sindicatos y a la libertad sindical, mismo que estudiaremos en páginas posteriores.

Nuestra Carta Magna de 1917, contiene como ya lo indicamos, dos preceptos para los derechos de asociación, siendo éstos los Artículos 9o. y 123, fracción XVI, respecto de los cuales consideramos hacer notar, que mientras el Artículo 9o. pertenece a las garantías individuales, el Artículo 123, corresponde a las garantías sociales, es decir preceptúan derechos distintos, pero que indudablemente existe una gran relación entre ellos.

A mayor abundamiento en cuanto a la relación de los dos preceptos antes mencionados diremos que "las Constituciones autorizan la suspensión de las garantías individuales cuando ocurren ciertos peligros para la seguridad nacional. Urge pues - decidir si esta medida alcanza al derecho de asociación profesional- la solución afirmativa se apoyaría en la idea de que el derecho de asociación profesional es una aplicación del derecho general de asociación, garantía individual- o si, por el contrario y por ser un derecho autónomo, se encuentra al margen de aquella

medida". (7) Consideramos que esta última posición es la aceptable, ya que si la libertad general de asociación jamás ha enmarcado al derecho de asociación profesional, teniendo, sin embargo, existencia éste sin aquél, no se le puede asignar como una aplicación del derecho general de asociación.

El sindicato lo podemos considerar como un medio de defensa y de lucha permanente contra el sector patronal, a fin de lograr mejores condiciones de trabajo, así como otros beneficios, así también está considerado como un organismo económico-político mediante el cual se pretende cambiar al mundo tanto económica como políticamente.

Sólo los trabajadores que se reúnan con ánimo permanente y que tengan ciertos caracteres que los identifiquen, serán los únicos que puedan formar sindicatos, regulados por la Ley Laboral vigente.

En cuanto a los extranjeros y su relación con los sindicatos, diremos que ya el Artículo 240 de la Ley Laboral abrogada de 1931, establecía que ningún extranjero que fuera miembro de un sindicato, podía desempeñar puestos en la directiva de la agrupación. De lo anterior se desprende que nuestra legislación equiparaba la capacidad de los nacionales con la de los extranjeros para poder ingresar a una asociación sindical,

(7) De la Cueva Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. Editorial Porrúa, S. A. Octava Edición. México, 1967. - - Pág. 321.

a excepción hecha de que estos últimos no podían formar parte - de la directiva del mismo, encontrando una disposición muy singular en la Ley Laboral vigente, en su Artículo 372 fracción II.

Así pues, tenemos que el Artículo 356 de la Ley - Laboral vigente establece: "Sindicato es la asociación de trabajadores o patronos, constituida para el estudio, mejoramiento y defensa de sus respectivos intereses".

En cuanto a la constitución de un sindicato, muchos autores han clasificado los requisitos en dos grupos: de fondo y forma.

En los primeros, quedan incluidos los requisitos - que se refieren a la constitución misma del sindicato, a las calidades de las personas que pueden participar en la organización de un sindicato y en las finalidades del mismo.

En relación a las calidades de las personas que - pueden participar en una asociación profesional, afirmaremos que el sindicato es una asociación de clase, ya que si bien es cierto que es una asociación humana, también lo es que no puede quedar constituido por cualquier grupo de personas, ya que como lo dice el precepto antes citado, éstas deben ser o trabajadores o patronos, pero tampoco, puede formarse un sindicato con trabajadores y patronos juntos.

Respecto a los requisitos formales que son los requeridos por la ley para dar vida jurídica a los sindicatos, -- entendiéndose por éstos como el procedimiento y las formalidades necesarias para la legal organización de los sindicatos, diremos que son los que se encuentran estipulados en la Ley Federal del Trabajo de 1970, que a la letra dice: "Los sindicatos deberán constituirse con veinte trabajadores en servicio activo o con tres patrones, por lo menos. Para la determinación del número mínimo de trabajadores, se tomarán en consideración aquellos cuya relación de trabajo hubiese sido rescindida o dada por terminada dentro del período comprendido entre los treinta días -- anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de registro del sindicato y la en que se otorgue éste". (8)

En cuanto a los requisitos de forma, la Ley Laboral abrogada de 1931, disponía en su Artículo 242, que para que se considerara legalmente constituido un sindicato, debería registrarse ante la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente y en los casos de competencia federal, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para tal efecto, debían remitirse por duplicado a dichas autoridades:

I.- El acta de la asamblea constitutiva o copia de ella, autorizada por la mesa directiva de la misma agrupación;

(8) Ley Federal del Trabajo de 1970. Art. 364.

II.- Los estatutos;

III.- El acta de la sesión en que se haya elegido la directiva o copia autorizada de la misma, y

IV.- El número de miembros de que se componga.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una vez que registraba un sindicato, enviaba un tanto de la documentación a la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

El Artículo mencionado también disponía que "El registro del sindicato y de su directiva, otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, produce también efectos ante las autoridades locales del trabajo".

Asimismo, en el Artículo 243 de dicho ordenamiento legal, se preceptuaba que "satisfechos los requisitos que se -- establecen en el Artículo anterior, ninguna de las autoridades -- correspondientes podrá negar el registro de un sindicato".

El Artículo 365 de la Ley Laboral vigente dispone lo relativo de ante quien deben registrarse los sindicatos, situación que estudiaremos más ampliamente en páginas siguientes, por lo que únicamente diremos que la redacción del Artículo en vigor nos parece más completo al pedir entre otros documentos: "Una lista con el número, nombres y domicilios de sus miembros -- y con el nombre y domicilio de los patrones, empresas o estable-

cimientos en los que se prestan los servicios", esto es en atención a lo que establecía la fracción I del Artículo 242 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Respecto a los estatutos, que según el Artículo 246 de la Ley Laboral abrogada, debían expresar en primer lugar, la denominación del sindicato, que le distinga de los demás, es decir, para diferenciar en un momento dado, a un sindicato de otro; luego después, su domicilio, o sea, el lugar donde tuviera su asiento la organización; posteriormente, su objeto, que no sería otro, sino el señalado en el Artículo 232 de la Ley citada, que consistía y aún consiste, en el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses comunes; asimismo debían expresar, las obligaciones y derechos de los agremiados, el modo de nombrar la directiva, esto era y sigue siendo que como persona moral con capacidad jurídica, el sindicato, naturalmente necesita ser representado por personas físicas, que en este caso integraran la mesa directiva; así también debían contener, las condiciones de admisión de miembros; los motivos y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Los miembros del sindicato solamente podían ser expulsados de el, con la aprobación de las dos terceras partes de sus miembros; la forma de pagar las cuotas, su monto y el modo de administrarlas; la época de celebra-

ción de asambleas generales; la de presentación de las cuentas, y las reglas para la liquidación del sindicato.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente reglamentó lo que se refiere a los estatutos de los sindicatos en las quince fracciones del Artículo 371, mereciendo mención especial la fracción VII del mismo, que trata sobre la cláusula de exclusión, que también estaba regulada en la fracción VII del Artículo 246 de la Ley tantas veces citada, aunque en una forma muy concreta en comparación con la redacción del texto vigente.

Actualmente y tomando en cuenta lo asentado por la fracción e incisos que la integran, podemos manifestar que en ella, en primer lugar se respetan las garantías individuales, o sea, el de ser oído en juicio lo que conocemos como el derecho de audiencia, ya que de lo contrario el hecho de juzgarlo en condiciones diversas, traería como consecuencia, el conculcamiento de la garantía individual que contienen los Artículos 14 y 16 de la Constitución Federal, en contra del agremiado expulsado.

En virtud de lo común que es confundir lo que es una coalición y un sindicato propiamente, estudiaremos en el presente trabajo, aunque de una forma muy somera, las marcadas diferencias entre estas dos instituciones del derecho colectivo.

Las fracciones XVI y XVIII del inciso "A" del - -

Artículo 123 de nuestra Constitución en vigor, señalan aunque - no de una forma muy clara, que para llevar a cabo una acción co- lectiva, es necesaria primeramente la coalición de quienes la - ejercitan, pudiendo ser esta en forma temporal o permanente.

Es claramente aceptable que tanto la coalición co- mo el sindicato, entre otras, forman parte de las instituciones que constituyen nuestro derecho colectivo del trabajo, preceptua- das en la fracción XVI del Artículo 123, Apartado "A" de la Car- ta Magna.

El derecho de asociarse del individuo es tan natu- ral como su propia libertad, o sea, es algo que se origina de - una manera espontánea del propio medio ambiente en que se desa- rrolla.

La Ley Laboral vigente, estatuye que por coalición debemos entender "El acuerdo temporal de un grupo de trabajado- res o patrones para la defensa de sus intereses comunes" (9)

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha consi- derado que para que se realice una coalición es menester que - existan tres requisitos:

- 1.- Que se coaliguen cuatro o más.
- 2.- Que tengan intereses comunes que defender.
- 3.- Que dependan de un mismo patrón.

(9) Ley Federal del Trabajo de 1970. Art. 355.

4.- Limitar la vigencia de la coalición o acuerdo a la consecución del fin propuesto.

Respecto al tema que tratamos, la Ley Federal del Trabajo de 1931, ordenaba que "La coalición es el acuerdo de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes". (10)

De dicha definición se desprende que la precitada ley, era omisa en cuanto al término "temporalidad", el cual fue agregado en la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, al decretar que "Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o patronos para la defensa de sus intereses comunes". (11)

Aunque los dos ordenamientos antes mencionados -- expresaron que también los patronos podían participar en las coaliciones, dudamos que esto suceda, ya que faltaría el requisito de que presten sus servicios o dependan de un mismo patrón.

No obstante que la coalición es un antecedente del sindicato, no concebimos el porque tanto la Ley Federal del Trabajo de 1931, así como la vigente, no la reguló como hubiésemos deseado, robusteciendo aun más nuestra intriga, al definirla de una manera imprecisa, haciendo defícil con esto, su uso en beneficio del interés general o colectivo.

Dada cuenta de lo asentado en líneas anteriores se

(10) Ley Federal del Trabajo de 1931. Art. 258.

(11) Ley Federal del Trabajo de 1970. Art. 355.

desprende que el sindicato a diferencia de la coalición, requiere para su existencia legal, el previo cumplimiento tanto de los requisitos de fondo como de forma señalados en la ley y tratados en páginas anteriores de este trabajo.

En resumen, tenemos que para la existencia de un -sindicato, es necesario observar los requisitos de fondo y forma del mismo, y en la coalición únicamente se deberá observar sus -requisitos de fondo, independientemente de los objetivos que se proponen.

C A P I T U L O I I I

FORMAS Y CLASES DE SINDICATOS

FORMAS DE SINDICATOS

Existen tantas variantes de sindicatos como autores que las estudian, por lo que sólo mencionaremos la que nos parece más importante.

Por su forma de organización los sindicatos pueden realizarse de dos maneras, a saber: vertical u horizontalmente.

La forma de sindicalismo vertical comprende a todo el personal de una industria, con excepción de los empesarios, prescindiendo de sus oficios propios y funciones dentro de ella y de su jerarquía. En nuestro país este tipo de organización ha substituído al sindicato de empresa porque garantiza más fuerza a los trabajadores.

Los sindicatos horizontales, también conocidos como generales, son aquellos que abarcan a todos los trabajadores de una misma profesión u oficio, constituyendo la forma tradicional de agrupación profesional, fundamentada en la diferencia que singulariza cada profesión con abstracción de la empesa en donde se labora.

"Las organizaciones horizontales tienen la simpa

tía de los trabajadores especializados que aspiran a la igualdad de trato por la similitud del oficio o profesión". (12)

Los hechos demuestran que la organización vertical ha sido favorecida con la preferencia de trabajadores especializados ya que cultivan el espíritu de solidaridad con los de su misma rama de especialidad. Asimismo, los empleadores la prefieren para no tratar con múltiples organizaciones sindicales. Otra ventaja que representa este tipo de organizaciones, es que se unifican los precios de las mercaderías o servicios y económicamente se puede organizar abarcando todos los procesos de producción.

Lo anterior está acorde con lo que sostiene García Nieto, cuando sostiene que "la forma de sindicalismo vertical es la más favorable para países en vías de desarrollo o, -- tras una profunda conmoción política y social, en momentos en que se intenta poner las bases de una nueva estructura sindical, como sucedió en Alemania Occidental después de la segunda guerra mundial". (13)

En México, existen los dos tipos de organización sindical a que nos hemos referido. Dentro de la vertical, encontramos los sindicatos nacionales de la industria minera, eléctrica, petrolera, etc., y en la horizontal, tenemos los sindicatos

(12) Napoli Rodolfo A. "Manual de Derecho Sindical". Ed. La Ley. Buenos Aires, 1969. Págs. 49 y 50.

(13) "El Sindicato" Curso de Doctrina Social Católica. Biblioteca de Autores Cristianos. Madrid, 1967. Pág. 823.

de herreros, cargadores, alifadores, etc., aunque en la actualidad predomina el sindicalismo vertical, ya que es lo mas adecuado, puesto que unifica más a los trabajadores.

CLASES DE SINDICATOS.

El Artículo 233 de la ley abrogada de 1931 consideraba cinco clases de sindicatos: Los Gremiales, De Empresa, - Industriales, De Oficios Varios y Nacionales de Industria, así mismo, la nueva Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 360 regula las mismas clases de sindicatos, que en cuanto a trabajadores de refiere, las cuales analizaremos a continuación:

SINDICATOS GREMIALES.- Los formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; en esta clase de sindicatos, como ya se dijo en su definición, agrupa a todos los obreros por su oficio o profesión, independientemente de la empresa o lugar donde presten sus servicios. Su única preocupación son los trabajadores de la misma profesión.

SINDICATOS DE EMPRESA.- Los formados por trabajadores que presten sus servicios en una misma empresa; en esta cla

se de sindicatos ocurre precisamente lo contrario que en los Gremiales, teniendo el inconveniente que al agrupar individuos de - - diversas profesiones, oficios o actividades dentro de una misma empresa, los grupos minoritarios de alguna profesión o actividad por ejemplo, se ven postergados por la fuerza mayoritaria de - - otro grupo de actividad o profesión distinta, mismos que como es natural, se apoderaran de la dirección o administración de la - - agrupación sindical, lo que trae lógicamente problemas internos en dicha agrupación sindical.

SINDICATOS INDUSTRIALES.- Son integrados por tra- - bajadores que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma rama industrial; esta clase de sindicato se diferencia de la anterior, a pesar de que en principio acepta que se pueda - - agrupar cualquier trabajador sin importar la profesión u oficio, pero no se limita a una sola empresa o negociación, sino que - - permite la unión entre trabajadores de varias empresas con la - - condición o limitación de que sean ambos de la misma rama industrial. Esta forma de organización sindical tiende a la unifica- - ción de los trabajadores.

SINDICATOS NACIONALES DE INDUSTRIA.- Los formados

por trabajadores que presten sus servicios en una o varias empresas de la misma rama industrial, instaladas en dos o más Entidades Federativas. Los Sindicatos Nacionales de Industria son - - siempre de jurisdicción federal.

SINDICATOS DE OFICIOS VARIOS.- Son los formados - por trabajadores de diversas profesiones, estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en el Municipio de que se trate, el - número de trabajadores de una misma profesión sea menor de veinte. "El Sindicato de Oficios Varios, es una forma de sindicación anacrónica, en virtud de que la causa que le dió vida está desapareciendo cada día, por el desarrollo del país. (14)

Las clases de sindicatos de trabajadores analizados en párrafos anteriores, presentan importantes logros en la vida obrera, pues por ejemplo, los sindicatos de empresa y los industriales, al ser superior el número de trabajadores que los integran, mayor es su fuerza, por lo que hasta el trabajador con categoría inferior obtiene prestaciones mejores que en cualquier otra clase de sindicatos; confirmándose así, que sólo el trabajador unido podrá mejorar su propio nivel de vida y ser elemento humano y no de explotación en el proceso de producción.

(14) Graham Fernández Leonardo. "Los Sindicatos en México". Ed. Atlamiliztli, A. C. México, 1969. Pág. 111.

Como ya dijimos, el Artículo 360 de la Ley Laboral vigente, en lo general, contiene las mismas clases de sindicatos que la hoy abrogada, con la atendida diferencia que la primera de las mencionadas suprime la frase: "Varias profesiones, oficios o especialidades", por considerársele innecesaria, así mismo señala que los sindicatos industriales se integrarán por trabajadores que presten sus servicios en dos o más empresas "de la misma rama industrial".

El derecho de asociación sindical, consagrada en nuestra constitución, lo es tanto para la clase trabajadora como para la patronal. Al respecto, la ley abrogada no especificó la clase de sindicatos patronales que se pudieran formar; por su parte la ley vigente, dispone expresamente: "Los sindicatos de patronos pueden ser" I.- Los formados por patronos de una o varias ramas de actividades, y II.- Nacionales, los formados por patronos de una o varias ramas de actividades de distintas Entidades Federativas". (15)

En relación a lo anterior es necesario abundar -- que tanto la coalición, entendida ésta como "El acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes". (16) Así como la asociación profesional pa--

(15) Ley Federal del Trabajo de 1970. Art. 361.

(16) Ley Federal del Trabajo de 1970. Art. 355.

tronal, tuvieron poca fortuna, ya que el Legislador de la Ley Federal del Trabajo vigente y el de la Ley Laboral abrogada de 1931, solamente se limitó a regular los sindicatos de trabajadores, más no así los sindicatos patronales y las coaliciones.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, en su capítulo II, reglamenta todo lo relativo al tema que nos ocupa, pero en una forma exclusivista regula las asociaciones profesionales de obreros y brevemente hace mención a los sindicatos patronales, como se puede ver en los Artículos 361, fracciones I y II y 364. En concreto, el primer precepto anteriormente mencionado, establece únicamente la calidad de las personas que deben integrar los sindicatos de patronos y por su parte el Artículo 364, se concreta a señalar los requisitos mínimos de la cuantificación de la membresía de los sindicatos patronales para establecer el mínimo de tres para su constitución.

En virtud de lo anterior se desprende que tanto en la Ley Laboral abrogada de 1931, así como en la Ley vigente, el Legislador desistió sin causa aparentemente justificada, reglamentar más ampliamente, los sindicatos patronales, si es de aceptarse, que ya lo hicieron en principio en los dos preceptos citados y comentados con antelación.

Sin embargo, es de suponerse que la reglamenta-

ción o requisitos a que hace referencia el Artículo 365 en sus -
cuatro fracciones, para constituir los sindicatos, también les -
pertenece observar a los sindicatos formados por patronos, así -
como las disposiciones relativas al registro.

Por otra parte, Alberto Trueba Urbina y Jorge Trueba
Barrera, para comprender las diferencias respecto a los fines
perseguidos, no tan sólo por el sindicato de trabajadores, sino
de éstos con los de los patronos, manifiestan en su breve comen-
tario al Artículo 356 de la nueva Ley Laboral en vigor: Que si -
bien es cierto que el derecho de asociación profesional se con--
signa en la fracción XVI del Apartado "A" del Artículo 123 Cons-
titucional, también lo es que no tan sólo existen diferencias -
respecto de los fines perseguidos por el sindicato de trabajado-
res y el sindicato de patronos, expresando: "La asociación profe-
sional de los trabajadores es un derecho social que tiene por -
objeto luchar por el mejoramiento de las condiciones económicas
de los trabajadores y por la transformación del régimen capita--
lista; en tanto que la asociación de los patronos tiene por - -
objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre éstos el
de propiedad".

C A P I T U L O IV

DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DE LOS SINDICATOS. LOS SINDICATOS Y LA DEMOCRACIA

DERECHOS DE LOS SINDICATOS.

Los sindicatos según nuestras Leyes Civiles y la - Ley Laboral son personas morales, que tienen una personalidad ju rídica distinta a la de sus agremiados y que además tienen la re presentación procesal de éstos, en materia laboral.

La Ley Federal del Trabajo de 1970, dispone que - "Los sindicatos representan a sus miembros en la defensa de los derechos individuales que les corresponda, sin perjuicio del de- recho de los trabajadores para obrar o intervenir directamente, cesando entonces, a petición del trabajador, la intervención del sindicato". (17) El sindicato como persona moral que es, puede - ejercitar todos los derechos suficientes para lograr el objeto - de su institución.

Debemos hacer un análisis de los derechos de los - sindicatos; siendo la huelga, la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores, tenemos que el más importante derecho de los sindicatos, precisamente es el de clarar la huelga en un momento determinado a una empresa, previo

(17) Ley Federal del Trabajo de 1970. Art. 375.

cumplimiento de los requisitos legales, ordenados por el mismo -
derecho laboral.

También el sindicato tiene el derecho de ser titular en relación con la contratación colectiva, es decir pedir y celebrar con las empresas el Contrato Colectivo de Trabajo, lo - que dicho de otra manera significa que lo hace con exclusión de cualquier otra persona, ya que es precisamente a éste, a quien - le corresponde el ejercicio de las acciones colectivas.

Por otra parte los sindicatos, tienen el derecho - de no estar sujetos a la Disolución, Suspensión o Cancelación de su registro, por vía administrativa, conforme a lo dispuesto por el Artículo 370 de la Ley Laboral en vigor.

También tienen la facultad de imponer medidas disciplinarias, mismas que deberán estar consignadas en sus estatutos, igualmente tienen el derecho de formar federaciones y confederaciones, derecho que fue consagrado desde la Ley Laboral de - 1931, así como en la vigente, en sus Artículos 255 y 381, respectivamente.

La Ley Laboral en vigor, establece en su Artículo 359 "Los sindicatos tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de - -

acción".

La Ley Laboral abrogada disponía en su Artículo - 243: "Satisfechos los requisitos que se establecen en el Artículo anterior, ninguna de las autoridades correspondientes podrá - negar el registro de un sindicato". Y la nueva Ley Federal del - Trabajo lo ha corregido en su Artículo 366, al ordenar que el - registro de un sindicato sí se podrá negar en los casos que no - se proponga la finalidad prevista en el Artículo 356, que no se constituya con el número de miembros fijado en el Artículo 364 y en los casos que no exhiban los documentos citados en el precepto 365 de la Ley Laboral vigente. Luego después si nos señala - que "Satisfechos los requisitos que se establecen para el registro de los sindicatos, ninguna de las autoridades correspondientes podrá negarlo".

Posteriormente este mismo precepto y con esto ratifica la libertad sindical, nos dice: "Si la autoridad ante la - que se presentó la solicitud de registro, no resuelve dentro de un término de sesenta días, los solicitantes podrán requerirla - para que dicte resolución, y si no lo hace dentro de los tres - días siguientes a la presentación de la solicitud, se tendrá por hecho el registro para todos los efectos legales, quedando obligada la autoridad, dentro de los tres días siguientes, a expedir la constancia respectiva".

Según Alberto y Jorge Trueba, afirman en sus comentarios a la Ley Federal del Trabajo que "cuando las autoridades nieguen el registro del sindicato, los que aparezcan como representantes de éste podrán ocurrir en juicio de amparo indirecto - ante el Juez de Distrito competente como dispone la Ley de Amparo".

Por parte del Artículo 374 de la Ley Laboral vigente, expresa: "Los sindicatos legalmente constituidos son personas morales y tienen capacidad para: I.- Adquirir bienes muebles; II.- Adquirir los bienes inmuebles destinados inmediata y directamente al objeto de su institución; y, III.- Defender ante todas las autoridades sus derechos y ejercitar las acciones correspondientes". Los sindicatos como personas morales que son, necesitan de un representante, al respecto el Artículo 376 de nuestra Ley Laboral, dispone que dicha representanción se ejercerá por su Secretario General o por la persona que designe su directiva, salvo disposición especial de los estatutos.

Consideramos como otra prerrogativa de los sindicatos, lo señalado en el Artículo 395 de la Ley de la Materia que nos ocupa, al asentar el derecho que tienen los sindicatos de hacer incertar en el Contrato Colectivo de Trabajo, las Cláusulas de Exclución, esto es, "El derecho de los sindicatos a convenir,

en los contratos colectivos, que el patrón admitirá únicamente - como trabajadores, a sus miembros y el de exigir, si así fue - acordado con el patrón, que éste separe del trabajo a los miembros del sindicato que renuncien o sean separados". (18)

OBLIGACIONES DE LOS SINDICATOS.

El Artículo 377 de la Ley Federal del Trabajo vigente, comprende las obligaciones de los sindicatos para con las autoridades, al expresar: "son obligaciones de los sindicatos: - I.- Proporcionar los informes que les soliciten las autoridades del trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como sindicato. II.- Comunicar a la autoridad ante la que están registrados, dentro de un término de diez días, los cambios de su directiva y las modificaciones de sus estatutos, - - acompañando por duplicado copia autorizada de las actas respectivas; y, III.- Informar a la misma autoridad cada tres meses, por lo menos, de las altas y bajas de sus miembros". La Ley Laboral de 1931, disponía en su Artículo 248, las mismas obligaciones - establecidas en la nueva Ley Federal del Trabajo, hecha excepción de la obligación establecida en la fracción III, antes - - transcrita, dicho precepto agregaba además, en la parte final de la fracción II que la falta de cumplimiento de las obligaciones

(18) De Buen L. Nestor. "Derecho del Trabajo". Tomo II. Derecho Individual. Derecho Colectivo. Editorial Porrúa, S. A. - Primera Edición. México, 1976. Pág. 687.

ordenadas en la misma, traería como consecuencia para el sindicato, una pena administrativa.

Los sindicatos, tienen también la obligación de registrarse ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando sea ésta su competencia Local y ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia Federal. Por lo que, es de suponer, que para poder llevar a cabo dicho registro, será necesario cumplir con los requisitos de constitución, que enumera la Ley Laboral vigente en su Artículo número 365 y que a su vez, la Ley de la Materia de 1931, consignada en su Artículo -- 242.

PROHIBICIONES A LOS SINDICATOS.

Está prohibido a los sindicatos intervenir en asuntos religiosos y a ejercer la profesion de comerciantes con fines de lucro, todo esto, según lo conceptuado por el Artículo - 378 de la ley en vigor, en cambio la Ley del Trabajo de 1931, - establecía en su Artículo 249 que quedaba prohibido a los sindicatos usar la violencia sobre los trabajadores libres para obligarlos a que se sindicalizaran, así como también, fomentar los - actos delictuosos contra personas o propiedades.*Sin embargo, en cuanto a las obligaciones sindicales de que se trata, la ley no

indica las consecuencias que se pueden derivar a causa de la violación de esas prohibiciones.

Por otra parte, nos parece muy importante la segunda de las prohibiciones de que habla el precepto referido, ya que de acuerdo al Artículo 75 del Código de Comercio, un sindicato sí puede llevar a cabo, aunque en una forma aislada, actos de comercio, lo cual no implica de acuerdo a dicho ordenamiento, el ánimo de lucro, pero ¿qué pasa cuando un sindicato actúa de una manera frecuente como comerciante?. Lo que pasa es que en este caso sí se desprende indudablemente el ánimo de lucro y con esto se está desvirtuando la esencia misma del sindicato, lo que podría traer como resultado la cancelación de su registro, ya que carecería de los requisitos señalados en el Artículo 369 fracción II al no proponerse el fin previsto en el Artículo 356. Lo anterior se confirma con lo estipulado en la fracción I del Artículo 366, al ordenar: "El registro podrá negarse únicamente: I.- Si el sindicato no se propone la finalidad prevista en el Artículo 356".

LOS SINDICATOS Y LA DEMOCRACIA.

Aprovecharemos el presente espacio para definir - etimológicamente la palabra sindicato. Esta palabra según se tiene conocimientos fue tomada del francés, aunque también se - encuentran antecedentes en Grecia y Roma. De acuerdo a García - Abellán, la palabra sindicato deriva del griego sundiké y significa "justicia comunitaria" o bien "idea de administración y - atención de una comunidad". (19) Sigue diciendo García Abellán, que la palabra "sindical", aparece utilizado por primera vez en una federación parisiense denominada "Chambre Syndicales Du Batiment de la Sainte Chapelle", aproximadamente en 1810, aunque si bien sirvió entonces para denominar organizaciones patronales.

Por lo que toca a la palabra democracia como todos sabemos significa: Demos: Pueblo y Cratos: Poder, es decir, "poder del pueblo".

Como ya hemos afirmado, el derecho de asociación - profesional se encuentra reconocido por el Estado, sobre este - aspecto es necesario aclarar que la postura de éste, no fue siempre la de tolerancia o darle reconocimiento a este derecho, ya - que al Estado no le agrada la idea de que se constituyan fuerzas sociales en su interior, toda vez que estos grupos profesionales

(19) García Abellán Juan. "Introducción al Derecho Sindical". Aguilar, S. A. de Ediciones. Madrid, 1961. Pág. 46.

ejercen una gran influencia sobre el hombre.

Las asociaciones profesionales creemos que no sólo se tratan de pugnas entre los patrones y trabajadores, ya que una vez constituida se pone en relación con otras asociaciones y con órganos del estado, naciendo con esto problemas, como por ejemplo de actuación jurídica, de representación, etc., en las que el estado necesita encontrar una solución, en virtud de que la máxima finalidad del sindicalismo, es la dignidad humana, resumida ésta, en los dos propósitos concretos del movimiento sindical que son: el logro de las mejores condiciones de trabajo y la obtención de la justicia social.

"La democracia sindical supone, el ejercicio de lo que hemos denominado libertad sindical, autonomía sindical y derecho de afiliación sindical, implica una postura de respeto a las desiciones mayoritarias y obliga al Estado y a los empresarios a mantenerse al margen de las organizaciones sindicales!"(20)

Por otra parte, consideramos que nuestros sindicatos en México, son sindicatos clasistas, entendiéndose por esto, el que agrupa sólo a trabajadores o sólo a patrones, no encontrándose contemplados en nuestra Legislación Laboral los sindicatos mixtos, pudiéndose denominar así, aquellos integrados tanto por trabajadores como por patrones.

(20) De Buen Lozano Nestor. "Derecho del Trabajo". Tomo II. Derecho Individual. Derecho Colectivo. Editorial Porrúa, S. A. Segunda Edición. México, 1977. Pág. 533.

Ahora bien, ya digimos que los sindicatos mixtos - no se encuentran reconocidos por el Derecho Laboral Mexicano, pero asimismo es de mencionarse que tampoco los prohíbe, por lo que podría pensarse que es posible su constitución, sin embargo, creemos que para que se dé el sindicato, es necesario que se forme de acuerdo a lo establecido en los Artículos relativos de la Ley Federal del Trabajo vigente, ya que de formarse en contravención a los preceptos jurídicos de que se trata, simplemente no se trataría de un organismo sindical.

Nuestra clase obrera, ha tratado de unificarse a través de organismos que la Ley Laboral señala, buscando siempre una unión completa, como requisito previo para alcanzar el medio de una asociación profesional, como lo es la Justicia Social.

Así tenemos que la Legislación Mexicana reconoce a los sindicatos la facultad de constituir federaciones o confederaciones (fracción XVI del Artículo 123 Constitucional y Artículo 381 de la Ley Federal del Trabajo vigente) que vienen siendo las uniones de organismos sindicales formadas para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de los trabajadores y patronos.

En relación a una federación podemos afirmar que se trata de la agrupación de varios sindicatos con objetivos co-

munes y con respecto a una confederación, diríamos que es la - - unión de varias federaciones o la unión de grandes sindicatos na cionales que equivalen a federación, ya que en ellos se encuentra toda rama industrial. Por su parte las federaciones o confederaciones, concurren a la formación de centrales obreras y con esto se proponen una unidad total de la clase trabajadora.

Ya que la democracia sindical necesita del ejercicio de libertad, autonomía y derecho de afiliación sindical, veremos que significan estos tres conceptos: La Libertad Sindical es un concepto previo a la idea misma del sindicato, ya que el - sindicato en sí, es la consecuencia del ejercicio de esa liber- tad, misma que sólo puede entenderse como conducta colectiva, - (Artículo 358 de la Ley Laboral en vigor).

Para que se pueda dar la autonomía sindical, es ne cesario primeramente la existencia del sindicato, como organismo social y acorde a derecho y cuya determinación corresponde ya al Estado o ya al patrón.

La Afiliación Sindical es un derecho subjetivo so- cial.

En cuanto hace a la Autonomía Sindical podríamos - abundar agregando que este concepto se refiere a la independen- cia que una asociación profesional debe tener con relación al -

Estado como con respecto a los organismos patronales, para no -
desviar éste, sus propios intereses.

No obstante todo lo escrito en este modesto traba-
jo, sobre la Libertad Sindical, es importante también mencionar
que de acuerdo a nuestras disposiciones laborales, también exis-
ten restricciones al derecho de sindicalización, ya que el - -
Artículo 362 (a contrario sensu) ordena que no pueden formar par-
te de los sindicatos los trabajadores menores de catorce años, -
así mismo el Artículo 363 de la Ley de la Materia, dispone que -
no pueden ingresar en el sindicato de los demás trabajadores, --
los trabajadores de confianza; los estatutos de los sindicatos -
podrán determinar la condición y los derechos de sus miembros -
que sean promovidos a un puesto de confianza.

Respecto a los trabajadores de confianza, el Maes-
tro Alberto Trueba Urbina, nos dice "La nueva Ley Federal del -
Trabajo no prohíbe la sindicalización de los empleados de con- -
fianza, por lo que llenando los requisitos legales podrán consti-
tuir sus propios sindicatos para la defensa de sus intereses co-
munes, pues el impedirles el derecho de asociación profesional -
implica una violación a la fracción XVI del Artículo 123, por lo
que las autoridades del trabajo están obligadas a registrar los
sindicatos de empleados de confianza!" (21)

(21) Trueba Urbina Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Edito-
rial Porrúa, S. A. Tercera Edición, México, 1975. Pag. 356.

Finalmente diremos que la democracia en nuestros - sindicatos ha sido un poco mal llevada, por el hecho de que dentro de los mismos se ha establecido la reelección, provocando - con esto que pequeños grupos con el poder, se reelijan, causando el mal funcionamiento del sindicato, pues la directiva de éstos se dedica sólo a la labor política durante su período, asegurándose la reelección, pero creando una apatía en la base hacia las cosas de su sindicato.

C A P I T U L O V

DISOLUCION, CANCELACION Y LIQUIDACION DE LOS SINDICATOS

DISOLUCION DE LOS SINDICATOS.

La definición real de disolución, es la descomposición de los cuerpos por la acción de un agente que los penetra, también es el rompimiento de vínculos existentes; ésta última es la que nos interesa a nosotros y que en el caso de un sindicato se puede dar de dos maneras: la voluntaria y la necesaria o forzada.

El Artículo 379 nos dice al respecto, "Los sindicatos se disolverán:

I.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integran; y

II.- Por transcurrir el término fijado en los estatutos!"

Por su parte, el Artículo 253 de la Ley Laboral de 1931, disponía; "Los sindicatos podrán disolverse:

I.- Por transcurrir el término fijado en el acta constitutiva o en los estatutos;

II.- Por realizarse el objeto para el que fueron constituidos, y

III.- Por el voto de las dos terceras partes de los miembros que los integren."

La forma voluntaria para Paul Pic (Legislative Industrialle) considera que "la decisión debería ser tomada por unanimidad de votos, en lugar de las dos terceras partes, por que dice: Que la separación de una mayoría no significa que desaparezca el espíritu y la unidad de la comunidad". (22)

Esta opinión no es acertada, primero por los términos de la ley y después, porque probablemente hay un activo que repartir, que pertenece a la totalidad el cual debe poder disponer una mayoría calificada; finalmente, nada impide que la minoría disidente forme una nueva asociación.

La forma necesaria de disolución de los sindicatos, se puede dar desde por el simple transcurso del término fijado en los estatutos, hasta por perderse el mínimo de los requisitos para su existencia, ya que no es posible concebir su sobrevivencia al carecer de tales requisitos.

La disolución de los sindicatos trae consigo un doble efecto: la cancelación de su registro, estatuido en el Artículo 369 de la Ley Laboral en vigor y su liquidación, reglamentada en el precepto 371 fracción XIV y 380 de la propia ley.

(22) Ramos Eusebio. "Derecho Sindical Mexicano y Las Instituciones que Genera". Cárdenas Editor y Distribuidor. 2a. Edición. México, 1978. Pág. 95.

CANCELACION DE LOS SINDICATOS.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, establecía: -
 "el registro se cancelará: I.- En caso de disolución del sindica
to; II.- Por dejar de tener los requisitos que la ley señala. La
 Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva resolverá acerca de
 la cancelación del registro de los sindicatos". (23)

A su vez, el Artículo 369 del ordenamiento actual,
 contiene las mismas causas de cancelación de registro que mencio
 na la Ley Laboral de 1931, agregando la nueva Ley en su Artículo
 370 que: "Los sindicatos no están sujetos a disolución, suspen
 sión o cancelación de su registro, por vía administrativa". Lo -
 que debe interpretarse que para que tales efectos, se deberá -
 substanciar un procedimiento ordinario ante las Juntas de Conci
 liación y Arbitraje.

A mayor abundamiento y para mayor proveer, diremos
 que la falta de registro de un sindicato produce la ausencia de
 personalidad jurídica, o sea, la imposibilidad jurídica de ejercer
 las atribuciones correspondientes a la asociación profesional, -
 ya que aunque dichas agrupaciones, existan de hecho, su existen
 cia debe estar fundada y ajustada a las disposiciones legales, -
 por lo que la falta de cumplimiento de estos requisitos, para la
 consecución del registro, trae aparejada el carecimiento de di-

(23) Ley Federal del Trabajo de 1931. Art. 244.

cha personalidad jurídica.

Las consecuencias del registro de los sindicatos, se retrotraen a la fecha de su constitución, así como por otra parte, la cancelación del registro de los organismos de que se trata, no trae como consecuencia necesaria la nulidad de los actos realizados por los mismos, ya que estamos ante la situación de una circunstancia actual y tampoco puede retrotraerse tal cancelación y establecerse la nulidad de los actos anteriores celebrados por el sindicato, cuando todavía llenaba los requisitos legales respectivos.

LIQUIDACION DE LOS SINDICATOS.

La liquidación se define, como poner fin a una cosa, o también como la operación que tiene por objeto el ajuste de una cuenta, por cesación, quiebra, reforma o traslado de alguna empresa comercial.

Asimismo, una liquidación implica la satisfacción del pasivo y la repartición del activo. En cuanto a la liquidación de los sindicatos, la Legislación Belga exige que el activo pase a una institución similar, lo que significa que no deberá repartirse entre los agremiados; similar prohibición no existe en nuestro derecho, aún cuando nada impide que se consigne en

los respectivos estatutos.

Sobre el particular, la Ley Laboral vigente, - -
amplía las normas de liquidación del sindicato, a lo que tenía -
expresado la ley anterior, diciendo la primera de las citadas -
que en caso de disolución del sindicato, el activo se aplicará -
en la forma que determinen sus estatutos. A falta de disposición
expresa, el patrimonio de la asociación profesional, pasará a la
federación o confederación a que pertenezca, agregando, que a -
falta de éstas, pasará al Instituto Mexicano del Seguro Social -
(Artículo 380).

La Ley Federal del Trabajo, abrogada, decía al - -
respecto: "En caso de disolución del sindicato, el activo se - -
aplicará en la forma que determinen sus estatutos, y a falta de
disposición expresa, pasará a la federación a que pertenezca. En
caso de que no exista esa federación, el activo pasará al Esta--
do". (Artículo 254) Como se advierte la nueva Ley no como la -
abrogada incluye a la confederación, y por otra parte indica, -
que en última instancia, el activo pasará al Instituto Mexicano
del Seguro Social.

C A P I T U L O VI

DESARROLLO HISTORICO DE LA HUELGA

EN MEXICO

LA HUELGA EN MEXICO EN EL SIGLO XIX.

Con Don Miguel Hidalgo y Costilla primero y, después con Don José María 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 en su obra citada al final de la presente tesis, hace notar que desgraciadamente ese sentido social se perdió, en virtud de la forma en que se consumó nuestra independencia.

"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, bienes a los que se hizo extensiva la desmortización. Al perder las cofradías y archicofradías sus propiedades, las correspondientes corporaciones dejaron de tener la base de sustentación que prolongó su existencia". (24)

La primera Constitución Mexicana del 22 de octubre

(24) Castorena J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero". Derecho Sustantivo. Fuentes Impresores, S. A. Sexta Edición. - México, 1973. Pág. 43.

de 1814, expedida en Apatzingán durante la Revolución Libertaria, no consagró la libertad de trabajo, sino la de industria, que no es más que la libertad del capital, pues en el Artículo 38 de dicha Constitución señala que: "ningún género de cultura, industria o comercio puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública".

Al igual que la Constitución citada anteriormente, la de 1824 tampoco tomó en cuenta el principio de libertad de trabajo, sino que únicamente garantizaron la libertad de pensamiento, la libertad de prensa y la libertad individual.

Las Leyes Constitucionales del 29 de diciembre de 1836, prevenían que los mexicanos gozarían de todos los derechos civiles, así como también las Bases Orgánicas del 12 de junio de 1843, al garantizar el derecho de propiedad, protege "el ejercicio de una profesión o industria que la hubiera garantizado la Ley" a los habitantes de la República.

El acta de reformas de fecha 18 de mayo de 1847, afirmaba en su Artículo 5o.: "Para asegurar los derechos del hombre, que la Constitución reconoce, una Ley fijará las garantías de libertad, seguridad, propiedad e igualdad de que gocen todos los habitantes de la República Mexicana, y establecerá los medios de hacerlos efectivos".

Ya en la Constitución de 1857, encontramos consagrado en los Artículos 40. y 50. el principio de libertad de trabajo, bajo el régimen de derechos del hombre, al señalar:

Artículo 40.- "Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de terceros, o por Resolución Gubernativa dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad.

Artículo 50.- Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco autoriza convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro".

El principio de libertad de trabajo, consignado en la Constitución de 1857, podemos considerarlo como una muestra de inconformidad contra el régimen capitalista de aquel entonces.

ces, o bien como un principio de igualdad entre los hombres.

"La Constitución de 5 de febrero de 1857 fue expedida en el nombre de Dios y con la autoridad del pueblo mexicano, y registró los derechos del hombre como la base y el objeto de las instituciones sociales; también estableció los derechos del ciudadano. Entre los derechos naturales consignó el derecho al trabajo y a percibir el producto de éste; así consagró de manera precisa la libertad de trabajo e industria, destruyendo la institución de los gremios y las prohibiciones a los individuos o clases para que ejercieran varias industrias, acabando con los monopolios y los estancos que heredó la República de la época colonial". (25)

Muy a pesar de las buenas ideas que consagraban la libertad de trabajo en la Constitución que se comenta, continuó la esclavitud laboral y por ende, también, la explotación del hombre por el hombre.

Como ya lo dijimos en el presente trabajo, también el Artículo 90. de la Constitución de 1857, es de gran importancia para el derecho obrero, ya que al permitir la asociación profesional dió lugar a una mayor conciencia de clase por parte de los trabajadores que luchaban por su libertad de prestar o no su trabajo, dando como consecuencia lógica el nacimiento de la huel

(25) Trueba Urbina Alberto. "Evolución de la Huelga". Ediciones Botas. México, 1950. Pág. 38.

ga y el inicio de la industrialización del país, sin embargo, —¹ las clases ricas y privilegiadas no podían permitir ni la libre asociación, ni el ejercicio de la huelga, por lo que en el Código Penal de 1871 en su Artículo 925 se prohibió implícitamente — tanto las coaliciones, como las huelgas.

"Es cierto que la Constitución de 1857 garantizó la libertad de trabajo y el derecho de reunión, pero no protegió de modo expreso la huelga como acto colectivo que persigue el mejoramiento de las condiciones de trabajo y del salario; prueba de esto es el Código Penal de 1871 que prohíbe las huelgas y sanciona criminalmente a sus autores". (26)

No obstante el carácter delictuoso que les otorgaba a las huelgas el mencionado Artículo del Código Penal de — 1871, estas se siguieron realizando, quizá porque eran el único medio con que contaban los obreros para alcanzar su mejoramiento y detener un poco los abusos patronales; considerando necesario citar algunas de ellas:

a).- En agosto de 1874, los trabajadores mineros — de Pachuca y Real del Monte se lanzan a su histórica 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 vie — ron coronados sus esfuerzos con el clamoroso triunfo de su movi-

(26) Trueba Urbina Alberto. Ob. Cit. Pág. 54.

miento, pues al fin de la jornada, se celebra un convenio, en cuyas cláusulas quedaron estampadas las primeras prestaciones que logra el trabajador mexicano.

b).- En mayo de 1877, los obreros textiles del Distrito de Tlalpan, vuelven 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 mediante algunas concesiones otorgadas por los patronos. Esta huelga se originó en virtud de la solicitud hecha por los obreros a la Secretaría de Gobernación de aquel entonces, para que autorizara un reglamento interno de trabajo, en el cual se estableciera una jornada de trabajo de doce horas, abolición del trabajo nocturno, desaparición de la tienda de raya y los castigos, servicio gratuito de médico y medicinas por enfermedades causadas por el trabajo, etc., y como dicha dependencia resolviera que: "no estaba en las facultades de la autoridad administrativa imponer condiciones a los propietarios y obreros". Los trabajadores decidieron irse a la huelga.

Posteriormente se suceden otras en Guadalajara, en las minas de Sinaloa, Puebla y en la Capital. Sin embargo, de todas las huelgas conocidas, indudablemente las más importantes por su significancia política, fueron las famosas huelgas de Cananea y de Río Blanco, en 1906 y 1907, respectivamente, mismas -

que en virtud del declive del régimen porfirista, fueron reprimidas con crueldad, violencia, asesinatos, derramamiento de sangre proletaria, etc., ya que ese tipo de organizaciones minaba aún más la solidez del precitado régimen.

LA HUELGA EN LA REVOLUCION MEXICANA.

En la historia de las huelgas de México, la huelga de los mineros de Cananea, junto con la de Río Blanco, como ya ha quedado mencionado, son la de mayor importancia por ser las primeras en este siglo y por su gran relieve político y además porque fueron las que lanzaron la chispa que incendiara al país en una lucha por la conquista de derechos sociales, así como 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 Company" los trabajadores mexicanos eran vilmente explotados y vivían en deplorables condiciones, en cambio a los extranjeros, les concedían representaciones, buen trato, buen salario, menos horas de trabajo, labores de escaso esfuerzo físico y el derecho exclusivo en el escalafón para ocupar los puestos superiores, por lo que su condición económica exhibía un lastimoso contraste frente al nivel de vida de nuestros compatriotas.

William C. Green, Coronel del Ejército Norteamericano, figuraba como Presidente de esa poderosa compañía y por tal razón, ejercía 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 regían por la cordialidad, en -- virtud de que sus bases estaban sentadas sobre un peligroso polvorín, que como todos sabemos se trata de una substancia inflamable que puede estallar al primer chispazo de fuego.

La noche del 31 de mayo de 1905, 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 haría bajo nuevas normas, en virtud -- de la contratación que para ese trabajo habían celebrado los citados mayordomos con la "The Cananea Consolidated Cooper Compa-- ny", cuya contratación, los revestía 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 siguieran prestando sus servicios al Mineral.

Con este nuevo contrato para la extracción del metal, los mayordomos automáticamente adquirieron un poder ilimitado y en cambio a los trabajadores se les convierte en viles -- esclavos de esa época.

Precisamente esa misma noche del 31 de mayo, en la mina "Oversight" se declaró la huelga, al negarse los trabajadores entrantes a la jornada, a cubrir las vacantes que dejaban - sus compañeros, situación que se desarrolló pacíficamente, sin embargo, el gerente de la compañía minera "The Cananea Consolidated Cooper Company", Coronel Williams C. Green, consideró muy serio este movimiento por lo que solicitó la intervención del Gobernador del Estado de Sonora.

En las primeras horas del día 1.º de junio de 1906, más de dos mil trabajadores huelguistas recorrían los talleres y las minas con objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación, llegando un poco más tarde sus líderes a las oficinas de la empresa, en donde se encontraba el apoderado de la misma, Licenciado Pedro D. Robles y las autoridades del lugar, presentando en el acto un memorándum que contenía los siguientes puntos:

"1.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

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

I.- La destitución del mayordomo Luis (nivel 19)

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". (27)

Así las cosas, una multitud de trabajadores huelguistas, 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 ostentaba la representación patronal, lejos de entablar polémicas sobre los puntos a debate, rehuje la discusión y califica de absurdas e improcedentes las prestaciones reclamadas sin manifestar un sólo argumento que justificará su actitud.

Sale de la Comisaría de Ronquillo el Comité de Huelga y de inmediato rinde su informe a esa multitud congregada

(27) Trueba Urbina Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, S. A. México, 1975. Pág. 6.

en la vía pública, relatando el curso de la plática sostenida, - coincidiendo todos en que el ambiente en que se desarrolló no - fue de cordialidad, ya que los ánimos se exaltaron ante la insolente actitud del abogado patronal, el que además de intransigente, era torpe y altivo, lo que aunado a su carencia de facultades para resolver sobre las peticiones, dió como resultado que - los huelguistas no consiguieran un arreglo satisfactorio.

Conociendo los trabajadores el resultado de las - pláticas, es decir, que la compañía no había aceptado sus peticiones, desde ese momento se inicia la lucha, organizando una manifestación compacta, invitando a todos operarios a secundar el movimiento.

"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 en letras rojas, la leyenda que entraña el anhelo de los mineros huelguistas: "Cinco Pesos y Ocho Horas de Trabajo, Viva México"". (28)

"La manifestación de los obreros se dirigió a la - maderería 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, Geor

(28) Graza Luis. "Historia del Movimiento Obrero Mexicano". Ediciones Casa del Obrero Mundial. 2a. Edición. México, 1975. Pág. 56.

ge 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 fue una detonación y un obrero caído al suelo bañado en sangre. Entonces se inició la lucha; los obreros arrojaban piedras y los hermanos Metcalf contestaban con balas; se entabló una pelea sangrienta entre huelguistas y sus agresores, se incendió la maderería, heridos y muertos, entre éstos los agresores". (29)

Mientras tanto, en forma por demás impresionante, el fuego seguía 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 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

(29) Trueba Urbina Alberto. Ob. Cit. Pág. 6.

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 maldiciones y con piedras, trabándose una lucha desesperada y desigual. 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 usado balas "dum-dum", prohibidas en todos los ejércitos del mundo, por lo terrible de sus destrozos. Este fue el teatro del primer día de lucha en las calles ensangrentadas de Cananea". (30)

Al día siguiente 2 de junio en clásica invasión, profanando la integridad de nuestro suelo patrio, cruza la frontera el Coronel Thomas Rinning al frente de 275 "Rangers" (soldados de las fuerzas rurales de Arizona) para proteger los intereses de la "Cananea Consolidated Cooper 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 los 275 "Rangers" al mando del Coronel mencionado, o sea, las mismas fuerzas que habían cruzado nuestra frontera, no terminan de bajar los soldados

(30) Trueba Urbina Alberto. "Evolución de la Huelga". Ediciones Eotas. México, 1950. Pág. 80.

norteamericanos del tren cuando se presenta William C. Green, -
 quien ordena 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 encarce-
 lados más de veinte obreros; por la tarde, los trabajadores orga-
 nizaron 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 práctica-
 mente quedó disuelta la manifestación". (31)

La tranquilidad fue impuesta por medio de la fuer-
 za, 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 a quienes resultaron responsabilidades.

"El epílogo de esta lucha fue la reanudación de la
 bores, en condiciones de sumisión para los obreros y castigo - -
 injusto de sus defensores. Pero éste fue la primera chispa de la
 Revolución que había de alborear después para hacer justicia a -
 las víctimas de la explotación capitalista". (32)

(31) Trueba Urbina Alberto. Ob. Cit. Pág. 80-81

(32) Trueba Urbina Alberto. Ob. Cit. Pág. 82-83.

El día 3 de junio del año de que se trata, el Pueblo de México se enteró a través de las columnas del Periódico "El Imparcial", de la huelga de Cananea, resumiéndose dicha información periodística 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 fe, como es común en esta clase de conflictos. La huelga estalló el día 10. 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 Watts a Washington, fue 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; al respecto. Los únicos 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 no 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, Izábal 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 la incertidumbre de que si las fuerzas americanas "Rangers" intervinieron o nó en el movimiento huelguístico de los obreros de la mina "Oversigth" en Cananea, sin embargo, Luis Araiza en su obra citada al final de la presente tesis, a fojas 62 reproduce una fotografía con el siguiente pié de foto: " "Los Rangers" Soldados de las Fuerzas Ru-

rales de Arizona, Tex., que asesinaron a mansalva a los Mineros de Cananea", y en la foja número 67 el telegrama que a continuación transcribimos: "Núm. 7 de Ag. Prieta. 10. de junio de 1906. Recibido en Magdalena, Son. Off. 1 Vía. Sr. Gobernador del Estado. Con motivo disturbio en Cananea estase armando 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 Maza".

Por lo que todo ello nos lleva a suponer que sí es cierto que las tropas americanas 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, quedando veinticinco mil obreros sin trabajo.

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

El día 4 de enero de 1907, termina en México la - huelga de tejedores en Veracruz en la que sirvió de intermedia-- rio el Presidente de la República de ese entonces.

El 5 de enero de 1907, los trabajadores del Ferro-- carril Central de Monterrey se lanzan a la huelga debido a que - fue nombrado un inspector anglonorteamericano que trataba despó-- ticamente a los trabajadores mexicanos.

El 9 de enero de 1907, los obreros de la fábrica - de Hilados "La Hormiga", de Tizapán, Distrito Federal, se solida-- rizan 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 sa-- larios.

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 suce-- sos de Cananea, cuando en la región textil de Orizaba se sucede otra huelga que también iba ser reprimida por el Gobierno Fede-- ral con tintes de tal violencia que el resultado fue una catás-- trofe, esta es la huelga de Río Blanco, que tuvo su origen en la fuerte opresión del capitalismo hacia la organización sindicalis--

ta de los trabajadores hilanderos.

A mediados del año de 1906 se reunieron un grupo de obreros tejedores, quienes a iniciativa del trabajador Manuel Avila, vieron la posibilidad de crear un organismo de lucha en contra del clero, el capital y el gobierno que era instrumento de ambos. Dentro del grupo reunido surgieron discusiones, por lo que se dividieron en dos equipos, uno encabezado por Andrés Mota y el Profesor José Rumbia, que sostenían la conveniencia de crear una sociedad mutualista y el otro encabezado por el propio Manuel Avila, los hermanos Genaro y Atanasio Guerrero y José Neira, quienes creían necesario organizar una reunión de resistencia y combate. Se decidieron por la creación de una sociedad mutualista de ahorro, con el objeto de no provocar las iras de los enemigos del proletariado. En el día fijado para la discusión de los estatutos de la sociedad a formar, el señor Manuel Avila, insistió en constituir dicha sociedad para hacerle frente a los abusos de los industriales, proponiendo que la citada agrupación se denominara "Gran Círculo de Obreros Libres", proposición que al final de la sesión aceptaron los demás componentes, fijándole como programa a efecto de evitar su destrucción el siguiente: - "En público, se tratarían asuntos intrascendentes, que no lastimaran a los enemigos de los trabajadores, y en secreto, sigilosa

mente, lucharían para hacer efectivos los principios del Partido Liberal Mexicano". (33)

De esta manera fue como en el mes de junio de - - 1906, se fundó el "Gran Círculo de Obreros Libres".

Los trabajadores empezaron a tener con esto, una actividad muy importante que provocó grandes inquietudes entre - los capitalistas.

Las condiciones de vida de los trabajadores, sus - apremiantes necesidades y el afán de defenderse de las arbitra-- riédades de los capataces, de evitar el empleo de niños de seis años, así como para suprimir la jornada de quince horas, traje-- ron como consecuencia que el nuevo organismo se desarrollara rá-- pídamente ya que en poco tiempo se instalaron sesenta sucursales en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, México, Querétaro y el Distrito - Federal.

Para asegurar aún más su posición capitalista los industriales de Puebla aprobaron el día 20 de noviembre de 1906, un reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón, que provocó una huelga de obreros en Puebla y Atlixco.

El contenido primordial del mencionado reglamento era el siguiente:

"La Cláusula Primera fijó la jornada 6 A. M. a - - 8 P. M. los sábados, el 15 de septiembre y el 24 de diciembre, - se suspenderán las labores a las seis de la tarde. La entrada

(33) Trueba Urbina Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, S. A. Sexta Edición. México, 1981. Pág. 9

al trabajo será cinco minutos antes de la hora, a cuyo efecto -- se darán dos toques preventivos, a las 5.30 y a las 5.45 de la mañana. La Cláusula Catorce fijó los días de fiesta: 1o. y 6 de enero, 2 de febrero, 19 y 25 de marzo, jueves, viernes y sábado de la semana mayor, jueves de corpus, 24 y 29 de junio, 15 de agosto, 8 y 16 de septiembre, 1o. y 2 de noviembre, y 8, 12 y 25 de diciembre.

La Cláusula Doce autorizó al administrador para -- fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos. La Cláusula Trece prohibió a los trabajadores admitir huéspedes sin permiso del administrador, en las habitaciones que proporcionaba la fábrica. La misma cláusula indicaba que en los casos de separación deberá el trabajador desocupar la habitación en un plazo de tres días". (34)

Sabedores de lo ordenado en el reglamento en cuestión, el Centro Industrial de Puebla dió órdenes a efecto de que se llevara a cabo un paro general en las fábricas de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal.

Se lanzan a la calle los trabajadores en busca de la solución de sus problemas de angustia y miseria, producto del desempleo, principiando desde ese momento la lucha entre capita-

(34) Trueba Urbina Alberto. Ob. Cit. Pág. 9

listas y trabajadores.

Como ya mencionamos, los trabajadores ya se habían agrupado en círculos de obreros libres nombrando como su defensor al líder José Morales y como árbitro del conflicto al General Porfirio Díaz, Presidente de la República.

Los ingenuos obreros creían que el Presidente de la República como un detalle humanitario les hiciera justicia, - las comisiones tanto de obreros como de industriales se trasladaron a la Ciudad de México a fin de tratar este asunto con el señor Presidente.

Como resultado de dicha entrevista el "Gran Círculo de Obreros Libres" convoca a sus agremiados para reunirse en el Teatro "Gorostiza" de Orizaba, el día 6 de enero, con la finalidad de informarles acerca del arbitraje.

Una vez conocido el Laudo Presidencial, el cual favorecía a los industriales, condenando a los trabajadores volver al trabajo al día siguiente, obedeciendo al reglamento, éstos - indignados por la burla del dictador, acordaron no regresar al trabajo, conculcando el Artículo 10. del citado Laudo que disponía que el 7 de enero del año de referencia, se abrirían las fábricas en los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, - Oaxaca y Distrito Federal, y que debían los obreros entrar a tra

bajar, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurar se o que sus propietarios hayan emitido posteriormente y a las costumbres establecidas.

Así pues, desobedeciendo el Laudo Presidencial los obreros no abandonaron su lucha y se lanzaron a la huelga recorriendo las calles en dirección de la zona de Río Blanco dirigiéndose a la tienda de raya, toman lo que necesitan y posteriormente la incendian, y gritando "¡abajo Porfirio Díaz y viva la revolución obrera!" se dirigen a Nogales y Santa Rosa, ponen en libertad a los presos que se encontraban en 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 cuales un poco más tarde fueron saqueadas e incendiadas, así como también fueron incendiadas 266 viviendas, la casa de José Morales, Presidente del Círculo de Obreros Libres a que pertenecían, por lo que el Jefe Político de Orizaba, el Coronel Francisco Ruíz, trató de mantener el orden, dictando medidas militares, pero no pudo controlar la situación, solicitando auxilio a Veracruz, Jalapa y México.

Por parte de Veracruz, llegaron tropas del 13o. Batallón al mando del General Joaquín Mass y del Coronel Felipe Hier; por Jalapa salieron también fuerzas federales y por México

fue enviado con órdenes terminantes y enérgicas de la Secretaría de Guerra y del propio Presidente Porfirio Díaz, el Gral. Rosalindo Martínez al mando del 24o. Batallón.

El momento crítico se presentó, cuando al ver avanzar las tropas en línea de combate, los obreros no se arredraron y los federales hicieron fuego y la sangre de muchos obreros - - huelguistas enrojeció la tierra, cayendo 10 trabajadores para no levantarse jamás. Los huelguistas contestaron la agresión, decididos a jugarse el todo por todo, con sus escasos recursos, piedras y palos, sin embargo la superioridad del armamento y el número de federales se dejó sentir inmediatamente.

Diezmados los huelguistas después de una resistencia desesperada, tuvieron que refugiarse en los cerros de Santa Catalina y San Cristóbal, escondiéndose entre cuevas y barrancas, en fin la mano de hierro del Gral. Rosalindo Martínez se dejó sentir con toda su fuerza pavorosa.

Entre todo esto también existen escenas conmovedoras, como por ejemplo la del Teniente Gabriel Arroyo, que al mando de un grupo de rurales, recibió órdenes de disparar contra - aquella multitud compuesta de mujeres y niños en su mayor parte, rehusándose acatarlas, por lo que a la mañana siguiente, este - oficial y sus rurales fueron fusilados por desobediencia.

Tres días después, los propietarios de las fábricas celebraron el triunfo ofreciendo un banquete en honor al -- Gral. Rosalindo Martínez por su eficacia militar, mientras los -- cadáveres de los obreros eran sepultados y con ellos sus anhelos de superación.

Esto culminó con la muerte y asesinato colectivo -- de los obreros llevado a cabo por la autoridad, realizando des-- pués para completar su obra, aprehensiones de obreros para ser -- deportados a Quintana Roo y finalmente se reanudaron las labores en las fábricas con la sumisión de los obreros supervivientes.

Tres años más tardē triunfaba la revolución y caía Don Porfirio Díaz.

Por las dimensiones de esta grandiosa jornada y -- por sus características libertarias, salpicadas de sangre y de -- rebeldía, se le debe considerar como el primer llamado del prole -- tariado a las puertas de la revolución social, presionando para -- abrirlas al libre paso de sus reivindicaciones sociales, de mane -- ra que el triunfo de la Revolución de 1910, los actos legislati -- vos en materia de trabajo, se volvieron numerosos.

Como ya dijimos en capítulos anteriores fue el go -- bierno de Francisco I. Madero, quien publicó el 13 de diciembre de 1911, el Decreto que creó el Departamento de Trabajo depen --

diente de la Secretaría de Fomento.

El Departamento de Trabajo llevó a cabo una labor muy meritoria. Debido a su intervención se consiguió en el año de 1912 la aprobación de las tarifas mínimas de la rama de hilados y tejidos e 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 y propagó igualmente las ideas relativas a la protección del trabajo.

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 del 11 de diciembre 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 la precitada 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 mo—

ral 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, si, 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..." (35)

Asimismo reproducimos por su importancia los - - -
Artículos 18, 120, 121 y 126 de la Ley de que se trata.

Artículo 18.- La suprema fuerza de la huelga sólo debe 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 "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.

(35) Trueba Urbina Alberto. "Evolución de la Huelga". Ediciones Botas. México, 1950. Pág. 105

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 rehúsan después a reanudarlo o a volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resistencia o rompimiento a cualquiera combinación, arregló o común entendimiento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de compeler a cualquier patrón a convenir en las exigencias de los empleados o cumplir con cualquier demanda hecha por los obreros, o con intento de causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro patrono.

Artículo 121.- El que para formar, mantener o impedir las coaliciones y las huelgas emplease violencia o amenazas, será castigado, además de la multa que pueda imponerle el Tribunal de Arbitraje, con arresto que le podrán imponer las autoridades políticas.

Artículo 126.- Cuando los obreros no formen una "unión industrial" estén en disputa con sus patronos, las diferencias se expondrán en el Departamento del Trabajo dependiente

de la Secretaría de Gobernación.

La Ley del Trabajo de Yucatán es importante, ya - 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 tanto el derecho de huelga, como el arbitraje obligatorio de los Tribunales del Trabajo.

Esta ley se debió sin duda al gran espíritu revolucionario de Alvarado pero también, y por qué no, 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 Don Venustiano 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 patronos, como consecuencia de sus relaciones de trabajo.

A cambio de ello los obreros se comprometían a - - auxiliar al Gobierno Constitucionalista en todo lo necesario pa-

ra combatir la reacción.

La libertad de trabajo fue ratificada por los constituyentes de Querétaro, más al iniciarse la discusión del - - Artículo 5o., el 26 de diciembre de 1916, se reveló el contenido social de la revolución; los constituyentes procuraron siempre - en establecer preceptos que no correspondieran a un régimen de - garantías individuales, ya que esto implicaba solamente la con--servación de los derechos naturales del hombre, sino algo supe--rior; garantías para una clase social, la trabajadora.

"El origen del Artículo 123 se encuentra en el dictamen del Artículo 5o. que adicionaba este precepto con las si--guientes garantías; jornada máxima de ocho horas, prohibición - del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres y descanso hebdomadario; expresándose en el cuerpo del mismo otros princi--pios de idéntica naturaleza, como igual salario para igual trabajo, derecho de indemnización por accidentes profesionales, etc., contenidos en la iniciativa de los Diputados Aguilar, Jara y Gón--gora, debían incluirse como normas en el Código Obrero que expidiera el Congreso de la Unión en uso de la facultad que le otorga - la fracción XX del Artículo 72 del proyecto de Constitución".(36) Lo anterior motivó a decir al Diputado por Puebla Froylán C. Manjarrez: "Pues bien, yo estoy de acuerdo, por lo tanto, con la -

(36) Trueba Urbina Alberto. "Evolución de la Huelga". Edicio--nes Botas. México, 1950. Pág. 111.

iniciativa que ha presentado mi apreciable y distinguido colega, el señor Victoria; yo estoy de acuerdo con todas esas adiciones que se proponen; más todavía, yo no estaría conforme con que el problema de los trabajadores, tan hondo y tan intenso y que debe ser la parte en que más fijemos nuestra atención, pasara así solamente pidiendo las ocho horas de trabajo, nó; creo que debe ser más explícita nuestra Carta Magna sobre este punto, y precisamente porque 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 obreros; 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 evolución natural, por la marcha natural, el gobierno, como dijo el señor Jara, tienda al conservatismo? ¿quién nos garantiza, digo, que ese Congreso general ha de expedir y a 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 el 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 necesiten, 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 comprenda todo un título, toda una parte - de la Constitución, yo estaré con ustedes, porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios (aplausos) ".(37)

Poco después terminó la sesión del 26 de diciembre de 1916, en que por vez primera en el Congreso 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 -

(37) Trueba Urbina Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, S. A. Sexta Edificación. México, 1981. Pags. 52 y 53.

del derecho del trabajo como un mínimo de garantías constitucionales, de tipo totalmente diverso a los llamados derechos naturales del hombre, 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 otras, 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 originalmente decía: "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 contrato de trabajo". En sus fracciones XVII, XVIII, XIX, XX, XXI y XXII, en su texto primitivo decía lo siguiente: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones las huelgas y los paros; XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obli

gatorio 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 aquéllos 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 fuere

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*

En vista de lo que disponía el originario Artículo 123 de nuestra Constitución, en todos los Estados de la República se expidieron Leyes Reglamentarias del Artículo 123, es decir, 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 de Trabajo o reglamentó aquellos capítulos de la misma, que se consideraron de mayor importancia para la solución de los problemas del trabajo - en las Entidades.

Estas Leyes Reglamentarias del Artículo 123 Consti

tucional, a que hacemos referencia son las siguientes:

"Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes de 6 de marzo de 1928, Ley del Trabajo del Estado de Campeche de 29 de noviembre de 1924, Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Coahuila de 22 de julio de 1920, Ley del Trabajo del Estado de Colima de 21 de noviembre de 1925, Ley Reglamentaria del Artículo 123 y párrafo primero del Artículo 4o. Constitucional del Estado de Chiapas de 5 de marzo de 1927, Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua de 5 de julio de 1922, Ley por la que se establece la forma de integrar las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje y por la que se faculta al Ejecutivo para incautar los establecimientos industriales en caso de paro ilícito, dentro del Distrito y Territorios Federales de 27 de noviembre de 1917, Reglamento del Descanso Dominical en el Distrito Federal de 31 de diciembre de 1919, Decreto del C. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos sobre descanso seminario de 1o. de octubre de 1923, Ley Orgánica del Artículo 4o. Constitucional en lo relativo a libertad de trabajo de 18 de diciembre de 1925, Reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Distrito Federal de 8 de marzo de 1926, Reglamento de la Jornada de Trabajo en los establecimientos comerciales del Distrito Federal de 15 de agos-

to de 1927, Ley Reglamentaria del Trabajo del Estado de Durango de 24 de octubre de 1922, Reglamento de las Juntas Municipales de Conciliación y Arbitraje del Estado de Durango de 10 de julio de 1924, Ley de las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Guanajuato de 6 de abril de 1921, Ley que establece en el Estado de Guanajuato el descanso semanal y cierre ordinario de 14 de junio de 1922, Ley del Trabajo Agrícola del Estado de Guanajuato de 13 de marzo de 1923, Ley del Trabajo Minero del Estado de Guanajuato de 10 de septiembre de 1924, Decreto número 553 del Congreso del Estado de Guanajuato que deroga el decreto 420 del propio Congreso y establece disposiciones sobre distribución de utilidades de 3 de junio de 1926, Ley del Municipio Libre del Estado de Guerrero, que encarga a los ayuntamientos la vigilancia y aplicación del Artículo 123 Constitucional de 8 de diciembre de 1919, Ley sobre Accidentes del Trabajo del Estado de Hidalgo de 25 de diciembre de 1915, Reglamento provisional a que se sujetarán las Juntas de Conciliación y Arbitraje del Estado de Hidalgo de 20 de diciembre de 1917, Reglamento Interior de la Junta de Conciliación y Arbitraje en Pachuca, Estado de Hidalgo de 29 de diciembre de 1920, Ley del Descanso dominical del Estado de Hidalgo de 21 de abril de 1925, Ley del Trabajo del Estado de Jalisco de 3 de agosto de 1923, Ley Reglamentaria de -

las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el Estado de México de 31 de enero de 1918, Ley del Trabajo del Estado de Michoacán de 10. de septiembre de 1921, Decreto que establece los procedimientos que deberán seguirse en la Junta Central y Comisiones Especiales de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nayarit de 27 de enero de 1918, Reglamento Interior para la Junta Central y Comisiones Especiales de Conciliación y Arbitraje en el Estado de Nayarit de 16 de febrero de 1918, Ley del Trabajo del Estado de Nayarit de 25 de octubre de 1918, Ley Constitucional que establece la Junta Central de Conciliación en el Estado de Nuevo León - de 24 de enero de 1924, Ley sobre la jornada máxima de trabajo y descanso obligatorio para empleados y obreros en general del Estado de Nuevo León de 10 de diciembre de 1924, Ley del Trabajo del Estado de Oaxaca de 21 de marzo de 1926, Código del Trabajo del Estado de Puebla de 14 de noviembre de 1921, Reglamento de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Estado de Puebla de 12 de enero de 1926, Ley del Trabajo del Estado de Guerrero - de 18 de diciembre de 1922, Ley sobre la jornada máxima y descanso obligatorio del Estado de San Luis Potosí de 25 de enero de 1922, Ley Reglamentaria de la Junta de Conciliación y Arbitraje del Estado de San Luis Potosí de 30 de mayo de 1923, Ley para las comisiones que fijan el salario mínimo del Estado de San - -

Luis Potosí de 22 de enero de 1925, Ley que crea el Departamento del Trabajo del Estado de San Luis Potosí de 31 de diciembre de 1926, Ley del Trabajo y de la Previsión Social del Estado de Sinaloa de 15 de julio de 1920, Ley sobre indemnizaciones por - - accidentes sufridos en el trabajo del Estado de Sinaloa de 15 de julio de 1920, Ley que establece la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación en el Estado de Sinaloa de 6 de julio de 1920, Ley que establece la - Junta Central de Conciliación y Arbitraje y las Juntas Municipales de Conciliación del Estado de Sonora de 15 de octubre de - - 1918, Ley del Trabajo y Previsión Social del Estado de Sonora de 12 de abril de 1919, Ley que aprueba el Reglamento para la integración y funcionamiento de las comisiones especiales del salario mínimo del Estado de Sonora de 19 de diciembre de 1923, Ley del Trabajo del Estado de Tabasco de 18 de octubre de 1926, Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas de 12 de junio de 1925, Reglamento del descanso semanal en el Estado de Tamaulipas de 15 de diciembre de 1925, Ley sobre participación de utilidades reglamentarias de las fracciones VI y IX de los Artículos 123 de - la Constitución General y 128 de la Constitución del Estado de - Veracruz de 6 de julio de 1921, Ley del Trabajo del Estado de - Veracruz de 14 de enero de 1918, Código del Trabajo del Estado -

de Yucatán de 16 de diciembre de 1918, Ley Reglamentaria del -- Artículo 123 de la Constitución General de la República del Estado de Zacatecas de 10. de junio de 1927". (38)

Algunas de estas Leyes Locales consignaron derechos sociales en favor de los empleados públicos, entre ellas tenemos:

a).- La Ley del Trabajo para el Estado de Aguascalientes de 6 de marzo de 1928, que en su Artículo 132 establecía que los cargos, empleos y servicios que dependan de los Poderes del Estado y del Municipio, constituyen formas especiales de trabajo; establece además, las mismas jornadas y descansos para -- empleados particulares y públicos (Artículo 134), pero declaraba ilícitas las huelgas de empleados públicos (Artículo 138).

b).- Ley Reglamentaria del Artículo 123 y párrafo primero del Artículo 40. Constitucional del Estado de Chiapas de 5 de marzo de 1927, misma que consideraba como patronos, para -- efectos de indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, a los Poderes Federales del Estado y Municipales y sus servicios como trabajadores (Artículo 108).

c).- La Ley del Trabajo del Estado de Chihuahua de 5 de julio de 1922, hacía partícipe de los beneficios de la ley a todo trabajador que ejecute una labor material o intelectual --

(38) Trueba Urbina Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, S. A. Sexta Edición. México, 1981. Págs. 157, 158 y 159.

como dependiente de cualquier ramo del Poder Público del Estado o de la Administración Municipal, considerándose a éstos como patronos (Artículo 10. inciso 1), y clasificaba como sujetos de esta ley, a través de su Artículo 37, al empleado particular y al empleado público y contenía derechos en favor de estos últimos en el Artículo 42, pero les negaba el derecho de formar sindicatos y el de huelga (Artículo 197).

d).- Ley del Descanso Dominical del Estado de Hidalgo de 21 de abril de 1925, esta concedía un día de descanso, cuando menos por cada seis de trabajo, en todo negocio agrícola, industrial, minero, comercial, de transportes, en establecimientos y oficinas públicas y privadas, etc.

e).- Código del Trabajo del Estado de Puebla de 14 de noviembre de 1921, esta ley definía como empleados públicos a los trabajadores de uno y otro sexo que prestan su concurso intelectual o material en las oficinas o dependencias del Gobierno (Artículo 76), asentando en favor de aquéllos la jornada de ocho horas, así como gratificación por competencia y vacaciones (Artículos 77 a 80).

Así también hubieron otras leyes que expresamente descartaron a los empleados públicos de la legislación del trabajo, entre ellas encontramos la Ley del Estado de Tabasco de 18 -

de octubre de 1926, que exceptuaba como patrones a los Poderes -
Públicos del Estado y los Municipios (Artículo 5o. fracción III),
así mismo la Ley del Trabajo del Estado de Veracruz de 14 de ene-
ro de 1918, excluía de la Ley los contratos relativos al trabajo
de empleados y funcionarios de la administración y poderes del -
Estado (Artículo 8o. fracción I) y por último el Código del Tra-
bajo del Estado de Yucatán de 16 de diciembre de 1918, que al -
igual de las anteriores excluía como patrones a los Poderes Pú-
blicos del Estado y los Municipios (Artículo 4o. fracción III).

C A P I T U L O VII

CONCEPTO, NATURALEZA, ESENCIA Y FINES

DEL DERECHO DE HUELGA.

La asociación profesional y la huelga como derechos constitucionales de la más elevada jerarquía en el orden legislativo, se han convertido en los mejores instrumentos de defensa propia de los trabajadores.

La época contemporánea del derecho del trabajo principia en la Constitución Mexicana de 1917, ya que ésta es la primera en elevar a la categoría de derechos sociales las instituciones y principios fundamentales del Derecho Laboral, plasmándolos en su seno; por algo está considerada como el heraldo de las nuevas declaraciones constitucionales, considerándose la primera en el mundo en declarar y proteger lo que se ha llamado garantías sociales.

El derecho de huelga lo podemos considerar como un medio de legítima defensa de la clase obrera plenamente justificado, en virtud de que con éste se persigue la finalidad de encontrar el equilibrio entre los factores de la producción.

Así tenemos que el derecho de huelga es, en materia social, lo que la legítima defensa en materia penal, toda vez que como se sabe el Código Penal señala como excluyente de

responsabilidad, el que una persona defienda su vida, su honor o sus bienes, aún a costa de la vida del agresor cuando el ataque sea "actual, violento, sin derecho y del cual resulte un peligro inminente", esta excluyente de responsabilidad nace del derecho a la vida, que es el primero y más importante de todos los derechos.

Asimismo, también cuando uno o varios empresarios lesionan los intereses económicos de sus trabajadores, pagándoles salarios que no compensan el esfuerzo realizado, o que ponen en peligro su salud a consecuencia de jornadas de trabajo exhaustivas o en lugares insalubres, así como por otras causas que violen la justicia, los asalariados tienen el derecho de suspender las labores concertadamente para modificar en su favor las condiciones de trabajo.

En razón de lo anterior, consideramos que la huelga dentro de la teoría general de la lucha de clases, es una forma de autodefensa que el trabajador utiliza para contrarrestar y combatir a la vez, la superioridad económica de los patrones y por lo tanto viene a constituir un medio jurídico indispensable para colocar a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a los grupos o personas detentadores del poder económico.

Por otra parte tenemos que si bien es cierto que la

huelga es una coacción sobre los patrones para obtener mejores condiciones de trabajo en favor de la clase trabajadora, no menos cierto es que los derechos de los trabajadores estuvieron ocultos durante muchos años, por lo que se necesitaba por razones de justicia social legalizar la huelga como derecho autodefensivo.

La huelga ha pasado por diferentes etapas; la primera podemos denominarla de represión, luego después vino la etapa de tolerancia y por último, la etapa en que llegó a ser reconocida como un derecho de los trabajadores.

Lo anterior se explica al recordar que primeramente el Código Penal de 1871 a través de su Artículo 925, sancionaba tanto las coaliciones como las huelgas, posteriormente y no obstante la sanción, durante el Gobierno del Gral. Porfirio - - Díaz, se llevaron a cabo diferentes movimientos de huelga tolerados por el régimen, aunque en ocasiones reprimidas salvajemente, como lo podemos comprobar con los hechos sucedidos en Cananea y Río Blanco y la última etapa se da con el triunfo de la Revolución Mexicana, al consagrarse como un derecho en el Artículo 123 de la Constitución Política de 1917.

En la doctrina existen diversas definiciones o conceptos de la huelga, entre las que nos parecen más importante te

nemos las siguientes:

"La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores". (39)

Otra definición importante es la que nos expresa - que "La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono". (40)

Otro concepto de huelga es el que dice que es "La suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, - - obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de trabajo". (41)

En esta definición cabe aclarar que no menciona, - aunque vaya implícito, que se trata de un acto de los trabajadores, además de que da por supuesto lo que no siempre existe y - que en algunas ocasiones ni siquiera es una finalidad de las - huelgas, que implica un mejoramiento económico.

(39) Castorena J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero". Derecho Sustantivo. Fuentes Impresores, S. A. Sexta Edición. México, 1973. Pág. 295.

(40) De la Cueva Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. Edit. Porrúa, S. A. Octava Edic. México, 1967. Pág. 788.

(41) Trueba Urbina Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Edit. Porrúa, S. A. Sexta Edic. México, 1981. Pág. 368.

Otra definición es la que nos señala que "La huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esta forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justa o, cuando menos, conveniente". (42)

Tomando en cuenta las definiciones anteriores, consideramos que para definir a la huelga, debemos tomar en consideración los hechos que le dan origen, siendo estos, la suspensión de labores y su finalidad inmediata.

Por lo que el concepto de huelga podemos afirmar que es la suspensión de las labores en una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el propósito de presionar al patrón, para la satisfacción de un interés colectivo.

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente dispone en su Artículo 440 que "Huelga es la suspensión temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores". Como se puede ver suprime el término "legal" aplicada a la suspensión que establecía el Artículo 259 de la Ley Laboral de 1931, sin embargo, esto no afecta en nada el carácter jurídico del acto porque se garantiza por la propia Constitución y por la propia ley, que de hecho reconoce tal circunstancia.

(42) Guerrero Euquerio. "Manual de Derecho del Trabajo". Edit. Porrúa, S. A. Undécima Edición, México, 1980. Pág. 344.

Se ha dado una aplicación muy amplia al concepto de "huelga" y así es común oír hablar de huelgas estudiantiles, empero, jurídicamente no pueden darse este tipo de huelgas, ya que el campo de acción de la huelga propiamente dicha, se circunscribe a la relación obrero patronal, situación que no existe respecto de los estudiantes o en otros sectores de la población.

La huelga está considerada por la propia ley como un acto jurídico, inclusive el propio legislador así la calificó en la exposición de motivos de la Ley Laboral de 1970, al afirmar que " en el Derecho Mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el derecho cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas".

Al respecto el Maestro Mario de la Cueva dice: "La huelga fue un hecho jurídico, pero ha devenido un acto jurídico"; agregando "en el pasado la suspensión de labores no producía, como efectos jurídicos, los buscados por los obreros; éstos, en efecto, pretendían imponer su voluntad a los no huelguistas y al empresario y mantener vigentes las relaciones individuales de trabajo, en tanto se decidía el conflicto que motivó la huelga, pero los efectos atribuidos por el derecho eran, precisamente, -

los contrarios, pues la voluntad predominante era la de los huelguistas y del empresario; es cierto que en ocasiones, por ser mayoría los huelguistas y por razones técnicas que impedían la continuación de las labores o por la solidaridad obrera que no permitía la sustitución de los huelguistas, los trabajos de la empresa podrían quedar totalmente suspendidos, pero esto ocurría por cuestiones de hecho y no como un efecto jurídico. En cambio, en nuestro derecho, la huelga produce, como efectos jurídicos, los buscados por los trabajadores y señalados líneas arriba. Por lo cual, si comparamos estas explicaciones con los conceptos de Bonnacase sobre hecho y acto jurídico, veremos que son correctas las apreciaciones que anteceden⁴³.

Para mayor aclaración de lo anterior, debemos entender por hecho jurídico en un sentido específico, como el acontecimiento puramente material, tal como el nacimiento o la filiación o acciones humanas más o menos voluntarias, generadoras de situaciones o efectos jurídicos, sobre la base de una regla de derecho, pero sin que el sujeto de estas acciones haya podido o querido tener la intención de colocarse bajo el imperio de la regla de derecho. Así mismo el acto jurídico lo podemos definir como una manifestación exterior de voluntad, unilateral o bilateral, cuyo fin directo es engendrar, sobre el fundamento

(43) De la Cueva Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. Editorial Porrúa, S. A. Octava Edición. México, - 1967. Págs. 767 y 768.

de una regla de derecho o de una institución jurídica, en favor o en contra de una o más personas, un estado, es decir, una situación jurídica permanente y general o un efecto de derecho limitado y referido a la formación, modificación o extinción de una relación de derecho.

La huelga tiene el mismo fundamento social del derecho colectivo del trabajo y de una manera particular, de la asociación profesional.

Este fundamento social de la huelga "es la necesidad de las mayorías obreras, cuya realidad social es indudable, para suspender el trabajo en las empresas, como consecuencia de la injusticia del orden jurídico y entre tanto se corrige".(44)

El Artículo 123 en sus fracciones XVII y XVIII del Apartado "A" trata a la huelga como un derecho social, cuya licitud queda sujeta a la consecución del equilibrio entre los factores de la producción.

En la fracción XVII Apartado "A" del Artículo 123, se reconoce como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros, en el caso de los obreros con el fin de obtener mejores salarios, así como todas y cada una de las prestaciones sociales que les corresponden y que les son negadas por parte del patrón, evitándose así, la burla fácil y frecuente de

(44) De la Cueva Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo".
Tomo II. Edit. Porrúa, S. A. Décima Edición. México,
1970. Pág. 770.

las garantías sociales de la clase proletaria.

En el caso de los patrones, para presionar a los trabajadores a fin de que se desistan de alguna petición que el empresario considere improcedente, o para que acepten alguna medida que les haya propuesto por creerla justa o conveniente.

En la fracción XVIII del mismo apartado del Artículo 123, se ve la clara intención del legislador de distinguir entre huelgas lícitas o ilícitas; "las huelgas serán lícitas -- cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la junta de conciliación y arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los -- establecimientos y servicios que dependen del gobierno."

El Artículo 450 de la nueva Ley Federal del Trabajo, dispone en su fracción I que la huelga debe tener por objeto, entre otros: "Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con --

los del capital".

La fracción transcrita coincide con la redacción - de la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, consignándose en el precepto de la Ley Reglamentaria otros objetos específicos de la huelga.

En relación a lo antes manifestado ha surgido la - duda de si la consecución del equilibrio entre los factores de - la producción es un objeto de huelga diverso de los demás estipulados en el Artículo 450 o si, el desequilibrio deriva de los casos previstos en las demás fracciones de dicho Artículo, y por - ende, la repetición de la disposición constitucional no genera - una causa concreta de huelga.

La práctica nos ha demostrado que resulta muy difícil aceptar que el desequilibrio de que hablamos se pueda dar de una forma independiente de las causas específicas preceptuadas - en las seis fracciones siguientes del Artículo 450 de la Ley Laboral de 1970.

La huelga se ha transformado en un derecho económico social de la clase trabajadora, la cual ha quedado protegida legalmente por medio de la facultad de suspender las labores en las empresas, sin el peligro de la rescisión del contrato de trabajo.

Por todo lo que hemos visto se deduce que siguiendo parcialmente el mismo espíritu de la Constitución de 1917, los legisladores de 1931 y posteriormente el legislador de 1970, reglamentaron la huelga para que su ejercicio se viera garantizado y se aportara una protección efectiva a la clase trabajadora.

El derecho de huelga a la luz de la teoría integral del derecho del trabajo, se nos muestra no sólo como medio para conseguir el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, sino también como reivindicador de los derechos de la clase trabajadora mediante el cambio de las estructuras económicas, socializando los elementos de la producción, para la realización plena de la justicia social.

La huelga es un instrumento de lucha, por lo que se confirma que no es una finalidad, sino un medio para la realización de fines, al igual que la asociación profesional, al servicio de los fines e intereses de la clase obrera, así tenemos que la huelga tiene como fin obtener mejores condiciones de trabajo, es decir, mejores prestaciones y mejores salarios.

Como ya afirmamos la huelga, como derecho social, a la luz de la teoría integral no sólo tiene una función proteccionista de los trabajadores, sino también reivindicatoria, ya -

que por medio de ésta puede obtenerse el pago de la plusvalía a través de la socialización de los bienes de la producción, lo que traería como lógica consecuencia la desaparición del régimen de explotación del hombre por el hombre.

En nuestro país no se ha intentado la socialización de los bienes de producción, ya que las huelgas hasta la actualidad se han ejercido profesionalmente con carácter económico sólo para conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Lo que significa que la huelga constituye únicamente la mejor forma de autodefensa que utilizan los trabajadores para combatir la superioridad económica de los patronos, convirtiéndose en el instrumento más eficaz, para situar a los trabajadores en un mismo plano de igualdad frente a los patronos.

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

OBJETO, CLASIFICACION Y PROCEDIMIENTO

DE LA HUELGA.

OBJETO DE LA HUELGA.

Según las fracciones XVII y XVIII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, la huelga, constituye un derecho social, cuya procedencia se contrae a que su objeto sea el conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando, en consecuencia, los derechos del trabajo con los del capital, deduciéndose por lo tanto, que al romperse dicho equilibrio, el ejercicio del derecho de huelga es plenamente legal.

Asimismo, nuestra nueva Ley Federal del Trabajo, en su Artículo 450, nos dice que 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 le- gales sobre participación de utilidades; y

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

VII.- Exigir la revisión de los salarios contrac- tuales a que se refieren los Artículos 399 Bis y 419 Bis.

Respecto al contenido de la fracción primera del - precepto que ocupa nuestra atención, ha quedado comentada en lí- neas anteriores, por lo que consideramos innecesario volver a - tratarla.

En cuanto a la fracción II del mencionado Artículo, diremos que siendo la celebración del contrato colectivo de tra- bajo un fin muy importante que puede obtener la huelga, lógico - resulta pensar que en el caso de que el patrón o patronos se nie- guen a celebrar dicho contrato o la revisión del mismo, se proce-

da al ejercicio del derecho de huelga.

Los contratos colectivos de trabajo, así como los contratos-ley, no pueden ser celebrados por los trabajadores, -- por sí mismos, ya que requieren de la existencia del organismo -- llamado "Sindicato", que es el único legitimamente autorizado para su celebración.

El Artículo 386 de la nueva Ley Federal del Trabajo señala que "contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".

Por otra parte, este tipo de contrataciones puede ser revisable en los términos fijados por los Artículos 399 y - 399 Bis del ordenamiento legal invocado.

Por cuanto hace a la revisión del contrato colectivo, como objeto de huelga y como medio de presión al patrón para que acceda a las peticiones sindicales, creemos que innecesariamente se ha señalado en dos fracciones diversas, siendo estas la II y la VII, pudiéndose haber incluido tanto la revisión bienal como la anual en la citada fracción II.

Por lo que se refiere a la fracción III del Artícu

lo 450, al respecto el Artículo 404 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, manifiesta "contrato-ley es el convenio celebrado - entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en - una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias Entidades Federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas Entidades, o en todo el - Territorio Nacional".

En la fracción de referencia, el problema consiste en que no depende de la voluntad de un solo patrón celebrar o revisar un contrato-ley, sino de todos los que intervienen en el - mismo.

La fracción IV del Artículo 450 de la Ley Laboral vigente, es completamente clara, toda vez que se condiciona a la violación del contrato.

La fracción V del Artículo en cuestión, comprende una más de las causales de huelga, en la cual las disposiciones legales cuya violación pueden dar origen a una huelga son las - que establezcan obligaciones patronales correlativas de derechos colectivos, o sea que no serán motivo de huelga las violaciones de derechos individuales.

La fracción VI del Artículo 450 de la Ley Reglamentaria de la materia social que nos ocupa, dispone o autoriza las huelgas por solidaridad, al establecer como objeto de huelga el apoyar a una huelga anterior que ha sido declarada lícita, existente y justificada. Esta clase de huelga ha tenido muy poco uso en nuestro país.

CLASIFICACION DE LA HUELGA.

Los requisitos de fondo y forma del derecho de - - huelga se encuentran debidamente señalados en los Artículos 450, 451, 920, 921 y demás relativos de la multicitada Ley Federal - del Trabajo de 1970.

Acorde con nuestro derecho (Artículo 123, nueva - Ley Federal del Trabajo) haremos la siguiente clasificación de - la huelga:

Huelga Lícita.- El Artículo 123 de nuestra Carta - Fundamental, en su fracción XVIII, expresa que las huelgas serán lícitas, cuando tengan por objeto, conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los del capital.

De lo anterior se desprende que el elemento funda-
mental para la licitud de la huelga, es que tengan por objeto -

conseguir el equilibrio económico entre los factores de la producción, deduciéndose, también por consecuencia, que al faltar - tal elemento, el derecho no protegería a la huelga.

En términos generales, la huelga se considera lícita, cuando se encuentra fundada en los Artículos 450 y 451 de la Ley Laboral en vigor.

Huelga Ilícita.- También ésta se encuentra contemplada por la fracción XVIII, in fine, del Apartado "A" del - - - Artículo 123 tantas veces citado y dispone que las huelgas serán ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere 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.

Sobre este particular el Artículo 445 de la Ley de la Materia, resulta de idéntico contenido que el texto constitucional, por lo que encontramos que los supuestos indispensables para que la huelga sea declarada ilícita son los que a continuación mencionamos:

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 - pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

Para el caso de que la huelga sea declarada ilícita por la Junta de Conciliación y Arbitraje, según lo dispuesto por el Artículo 934 del ordenamiento legal citado, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.

Huelga Existente.- El 444 de la nueva Ley Federal del Trabajo, dispone "huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el Artículo 450".

Asimismo, el Artículo 929 de la Ley de que se trata, establece "los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el Artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos establecidos en el Artículo 920 de esta ley, Sino se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales".

Huelga Inexistente.- El Artículo 459 de la Ley Laboral en vigor, dispone claramente que una huelga será inexistente cuando:

I.- La suspensión del trabajo se realiza por un nú

mero de trabajadores menor al fijado en el Artículo 451, fracción II; (es decir que la suspensión no se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento).

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 920.

Por lo que no podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores.

Para el caso de que la Junta declare la inexistencia legal del estado de huelga, según el Artículo 932 de la Ley, se deberán de dictar las siguientes medidas:

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

II.- Se les 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.- Se 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 con-

tratar otros; y

IV.- Se dictarán las medidas que se juzguen convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

Huelga Justificada.- El Maestro Alberto Trueba - - Urbina, (45) al tratar lo relativo a este tipo de huelga, afirma que es aquella cuyos motivos son imputables al patrón, sin embargo, quizá por un error mecanográfico, señala como fundamento de la misma, el Artículo 466 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, siendo que el correcto es el precepto 446, toda vez que éste señala que "huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón".

Mientras que el Artículo 466 de la Ley invocada, - establece: "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 recluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

(45) Trueba Urbina Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Edit. Porrúa, S. A. Tercera Edición Corregida y Aumentada. México, 1975. Pág. 373.

PROCEDIMIENTO DE LA HUELGA.

Cabe insistir nuevamente sobre conceptos generales que quedaron explicados con antelación, estimando que es oportuno reproducirlos cuando se explica el aspecto adjetivo, es decir, el aspecto procedimental del derecho de huelga.

En tal virtud el procedimiento de huelga debe -- encontrarse investido de una profunda acción social que proteja, tutele y dignifique a todos aquellos que subsisten de su esfuerzo material o intelectual.

Según el Doctor Baltasar Cavazos Flores, (46) toda huelga pasa por tres períodos, siendo éstos el de gestación, -- prehuelga y huelga estallada.

a).-- El período de gestación.-- Este tiene su origen desde el momento en que dos o más trabajadores se coaligan -- para la defensa de sus intereses comunes.

Es decir, en este período es cuando se redacta el pliego de peticiones, debiendo ser éste necesariamente por -- escrito, manifestando claramente en el mismo, la intención de recurrir a la huelga, en el caso de que sus reclamos no sean escuchados.

En el período que nos ocupa, intervienen únicamente los trabajadores o sea, que se desarrolla fundamental y --

(46) Cavazos Flores Baltasar. "35 Lecciones de Derecho Laboral". Edit. Trillas. Segunda Edición. México, 1982. -- Pág. 306.

exclusivamente en el seno de la coalición formada, ya que una -- vez que se haga llegar el pliego precitado a las autoridades o - al patrón, inicia formalmente el período de prehuelga.

b).- El período de prehuelga.- Este período es con secuencia de la elevación de la huelga a acto jurídico y tiene - como característica buscar la conciliación entre las partes en - conflicto, buscando armonizar sus intereses, por lo que para - - ello debe de tener lugar una audiencia de avenimiento.

Por otra parte, este período es un procedimiento - que ha sido impuesto por la ley de la materia, como condición pa - ra que la suspensión de labores quede protegida.

Así pues, se inicia con la presentación del pliego petitorio por parte de los trabajadores ante los Tribunales, pa - ra su notificación al patrón y termina en el momento inmediato - anterior al de la suspensión de las labores en el centro de tra - bajo y tiene por objeto, como ya dijimos, dar oportunidad a la - autoridad para intervenir y conciliar los intereses de trabajado - res y patrones, así como también dar un término al empresario - que le permita precaver, en lo posible, los daños que le van oca - sionar la suspensión de labores.

Durante este período el patrón es considerado como depositario de sus bienes y no podrá despedir a sus trabajadores

esto es, para el efecto de un probable recuento, así mismo, en la audiencia de conciliación, se deberá señalar, de ser necesario, el personal de emergencia que laborará en el caso de que se suspendan las labores, a efecto de evitar perjuicios a la empresa, especialmente, sanatorios, vías de comunicación, etc.

La limitación que se le impone a la empresa en el aspecto de que se convierta en depositaria de sus propios bienes, es factible no desde el momento en que se presenta el pliego ante la Junta, sino hasta que se le notifica la reclamación correspondiente.

Aunque ya asentamos el término de duración del período que nos ocupa, éste debe tener un término mínimo de duración y un término máximo. En nuestro país es de seis días como mínimo, tratándose de empresas privadas y de diez, en las empresas de servicios públicos, careciendo de un término máximo, siendo factible llevar a cabo una prórroga del término de este período, la cual debe ser de mutuo acuerdo entre trabajadores y patrones, a excepción de los establecimientos de servicio público, en donde las autoridades de trabajo pueden requerir al sindicato a que prorrogue, así como aceptar en representación del patrón la prórroga.

En virtud de todo lo anterior, podemos afirmar que

el período de pre huelga no es una restricción al derecho de huelga, ya que no tiende a evitar su ejercicio.

c).- El período de huelga estallada.- Esta fase - tercera y última se inicia en el momento en que los trabajadores proceden a la paralización de las actividades en el centro de - trabajo y culmina, hasta el instante de la reanudación de las labores.

La suspensión de labores debe efectuarse al vencer el plazo de duración del período de pre huelga, estudiado en párrafos precedentes.

En este período existe la posibilidad de poder - - ofrecer pruebas, entre las que normalmente se ofrece es el recuento, con objeto de comprobar si la organización emplazante - cumple con el requisito democrático de la mayoría.

A este respecto el Artículo 451, fracción II de la Ley Laboral vigente, preceptúa: "para suspender los trabajos - - se requiere:

II.- Que la suspensión se realice por la mayoría - de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo

929 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos". .

Como se desprende del propio Artículo, se prohíbe el recuento previo porque se consideró que con el se conculcaba la naturaleza misma de la huelga.

También relacionado con lo anterior, el Artículo - 931 de la citada ley, en su fracción III, señala entre otras normas a seguir si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a huelga, o sea, antes de la notificación del pliego petitorio y por ende, antes de que se genere la relación procesal.

Terminadas de ver las tres etapas de la huelga, es de afirmarse que acorde con lo estatuido en el Artículo 440, el ejercicio del derecho de huelga, sólo puede llevarse a cabo por una coalición de trabajadores, complementándose con el Artículo 441, el cual le asigna a los sindicatos el carácter de coaliciones permanentes.

Por su parte, el Maestro Trueba Urbina, (47) nos dice que los principios que norman el ejercicio del derecho de huelga se pueden ir estudiando en el orden siguiente:

En los Artículos 443 y 447 de la nueva Ley Federal

(47) Trueba Urbina Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Edit. Porrúa, S. A. Tercera Edición Corregida y Aumentada. México, 1975. Pág. 374.

del Trabajo se funda el principio de que la suspensión temporal de las labores habrá de estar limitada a todo el tiempo que dure el movimiento de huelga en la empresa.

La normación procedimental hasta antes de la conciación se realiza en los Artículos 920, 921, 922, 923 y 924 de la Ley Federal del Trabajo de 1970.

En el Artículo 920 se señala que el procedimiento de huelga se iniciará a través de la presentación del pliego de peticiones, el cual deberá reunir los siguientes requisitos:

Se dirigirá por escrito al patrón, formulándose en el las peticiones, manifestando el propósito de ir a la huelga - si no son satisfechas, expresando concretamente el objeto de la misma e indicarán el día y hora en que se suspenderán las labores o el término de prehuelga.

Los trabajadores deberán presentarlo por duplicado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente o de no encontrarse la empresa en donde 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 localización de la empresa o establecimiento, para que una vez realizado el emplazamiento, remita el expediente, dentro de las veinticuatro horas posteriores, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, avi-

sando telegráfica o telefónicamente al Presidente de la Junta.

Por otra parte, en el mismo escrito, los trabajadores huelguistas deberán señalar al patrón un aviso del momento - en que procederán a la paralización de las actividades, siguiendo, como ya antes lo hemos apuntado, la siguiente regla: con - - seis días de anticipación a la fecha señalada para la suspensión del trabajo y con diez días cuando se trate de servicios públicos, este término se cuenta desde el día y la hora en que el patrón quede notificado.

En cuanto a los servicios públicos el Artículo 925 del ordenamiento tantas veces invocado, nos dice que se deberán entender por éstos, los de comunicaciones y transportes, los de luz y energía eléctrica, los de limpia, los de aprovechamiento 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.

En el Artículo 921 se preceptúa que la autoridad - que reciba el escrito de emplazamiento de huelga, bajo su más - estricta responsabilidad deberá hacer llegar al patrón la copia, dentro de las veinticuatro horas siguientes a las de su reciso.

Esta notificación de emplazamiento tiene efectos - muy importantes, tales como, constituir al patrón, por todo el - término del aviso, en depositario de la empresa o establecimien- to afectado por la huelga, en la atención de que desde ese momento el patrón quedará investido de todas las atribuciones y res-- ponsabilidades correspondientes a ese cargo.

El incumplimiento del patrón a sus deberes como depositario, pueden traducirse en graves consecuencias para él, - en razón de que si dispusiera de los bienes sometidos a su custodia se le podrá imputar penalmente el haber cometido el delito - de abuso de confianza.

Señala el Artículo 922 del citado ordenamiento, - que corresponde al patrón la carga procesal de contestar el pliego notificado, mediante escrito que deberá presentar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje competente, dentro del término de cuarenta y ocho horas siguientes al momento de la notificación. Las consecuencias que derivan del incumplimiento de este deber aunque no se precisan dentro de la Reglamentación Procesal en - cuestión, pueden ser de gran trascendencia en el procedimiento - de huelga y concretamente para los efectos de que el estallamiento sea considerado por causas imputables al patrón, por lo que - en la especie, el Artículo que se comenta nos parece incompleto,

ya que no señala sanción para la rebeldía del patrón en este caso.

El Artículo 923 de la Ley Federal del Trabajo en vigor textualmente ordena "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 Artículo 924 de la ley invocada, dispone entre otra cuestión, que a partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias o desahucios, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento o del local en que los mismos se encuentren instalados.

PERIODO CONCILIATORIO.

En el período de prehuelga la función de las Jun—

tas de Conciliación y Arbitraje es, en lo esencial, lograr la conciliación de las partes.

Contestado el pliego petitorio, la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá citar a las partes a una audiencia y realizar su importante función conciliatoria, procurando avenir a las partes sin prejuzgar sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación del movimiento de huelga, según estipula el Artículo 926 de la Ley Laboral vigente, estableciendo además, que esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

En el Artículo 927 se fijan las normas procedimentales de la conciliación, señalando en primer lugar que 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.

Cabe aclarar que la importancia de la conciliación es suma para todos los demás efectos del proceso, pues las Juntas de Conciliación y Arbitraje ante la inminencia de un conflicto obrero-patronal debieran asumir la delicada misión (práctica

incumplida hasta la fecha) de estudiar minuciosamente los asuntos y proponer a las partes una solución adecuada, que les evite la molestia y las innumerables pérdidas que les reporta una controversia y principalmente en materia de huelga.

Las juntas debieran asesorar a las partes para llegar a una justa y voluntaria solución, realizando para ello no una simple pregunta de trámite "¿Están de acuerdo las partes?", sino una verdadera labor de orientación, ya que evidenciada la importancia de esta institución procesal, el Legislador prescribió las medidas necesarias para su eficaz celebración.

Siguiendo con lo ordenado por el Artículo 927, tenemos que en su fracción II establece que si los trabajadores no acuden a la audiencia de conciliación, no podrá transcurrir el término para la suspensión de las labores.

La fracción III dice que si por el contrario es el patrón el que se niega a comparecer a dicha audiencia, podrá la propia Junta hacer uso legítimo de las medidas de apremio si por cualquier motivo no se puede llevar a cabo la audiencia, o no concurre el patrón a la misma, subsistirán los efectos del aviso de huelga.

Si las partes en la audiencia conciliatoria llegaren a un convenio para solucionar el conflicto de huelga, cum-

pliando con su función proteccionista la Junta de Conciliación y Arbitraje deberá examinarlo vigilando que en sus términos no se violen los derechos de los trabajadores.

En caso de ser aprobado, obviamente el conflicto se dará por terminado.

Si compareciendo las partes a la audiencia conciliatoria y la función de avenencia resultare inoperante, se facultará a las partes para proceder al arbitraje y dentro del procedimiento, ejercer libremente sus acciones. Debemos agregar que la incomparecencia de los trabajadores a esta audiencia, puede acarrearle graves perjuicios, ya que si el patrón lo solicita, la Junta podrá acordar que no transcurra el término para el emplazamiento y que se archive el asunto como total y definitivamente concluido.

Refiriéndonos por último al período de pre huelga, debemos señalar que las partes pueden de común acuerdo, prorrogarlo por el tiempo que estimen necesario, sin embargo, en ocasiones los trabajadores, sin recabar el consentimiento patronal, prorrogan de manera unilateral el plazo de pre huelga, es decir, sin el parecer de la empresa.

Si el período de pre huelga transcurre sin incidencias, podrá pasarse a la huelga estallada, precisando que según

costumbre y jurisprudencia, la huelga deberá estallar exactamente en el día y hora señalados en el pliego, bajo el peligro de que de no ser así, la huelga puede declararse inexistente.

"En el Artículo 443 se dispone que "la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo". Esto tiene una importancia especial, ya que bastará que los trabajadores dejen de laborar para que se haya producido el estallido de la -- huelga, aun cuando no abandonen de inmediato sus puestos de trabajo. A veces se confunde el estallido de la huelga con la colocación de las banderas rojinegras. Estas constituyen un símbolo social y político, pero no jurídico. Por ello no es obligatorio poner las banderas, aun cuando en ocasiones, el concluir el conflicto, las autoridades intervengan para quitar los signos de -- huelga". (48)

INCIDENTE DE INEXISTENCIA.

La doctrina utiliza al hablar de la calificación, la palabra "incidente", sin embargo, nuestra legislación laboral prefiere hablar, simplemente, de "procedimiento de declaración" (Artículos 930 y 933).

Así tenemos que estallada la huelga, trabajadores, patronos y terceros interesados que comparezcan a juicio, al tenor del Artículo 929, cuentan con el derecho de solicitar ante --

(48) De Euen L. Néstor. "Derecho del Trabajo". Tomo Segundo Edit. Porrúa, S. A. Tercera Edición. México, 1979. -- Pág. 804.

la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro del término de se-
 tenta y dos horas siguientes a la suspensión de las labores, la
 declaración de inexistencia de la huelga, por las causas señala-
 das en el Artículo 459 o por no haber cumplido los requisitos -
 establecidos en el Artículo 920 de la Ley Laboral en vigor.

En caso de que no se solicite la declaración de -
 inexistencia, dentro de la temporalidad señalada legalmente, la
 huelga será considerada existente para todos los efectos lega- -
 les.

Según el Artículo 930 de la multicitada ley, expre-
 sa que la solicitud para que se declare la inexistencia de la -
 huelga, se presentará por escrito, acompañada de una copia para
 cada uno de los patronos emplazados y de los sindicatos o coali-
 ción de trabajadores emplazantes, señalando de manera concreta -
 las causales que invoca y los fundamentos legales para ello - -
 (Artículo 459 de la Ley Laboral vigente).

Todas las causales de inexistencia deberán señalar
 se dentro de dicha solicitud ya que no será posible aducir nue--
 vas razones o diferentes causales con posterioridad (fracción I
 del Artículo 930).

Recibida esta solicitud, la Junta deberá notificar
 la y señalará a las partes día y hora para la celebración de una

audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, la que deberá de celebrarse dentro de un término máximo de 5 días (fracción II del Artículo en cita).

Las pruebas que se ofrezcan deberán ser referentes a las causas de inexistencia que se hayan invocado en la solicitud, y cuando ésta se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta estará facultada para aceptar las pruebas que estime necesarias y que satisfagan los requisitos señalados. (fracción III del Artículo mencionado)

La fracción IV nos dice que las pruebas deberán ser desahogadas dentro de esta única audiencia, sin embargo, en algunos casos la Junta podrá diferir la recepción de aquellas pruebas que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia.

La siguiente fracción establece que concluida la recepción de las pruebas, la Junta, dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga.

Por último en la fracción VI se asienta que para la resolución de inexistencia, se deberá citar a los representantes de los trabajadores y de los patronos para que formen la Junta. La resolución se dictará por los que concurran, y en caso

de empate, se sumarán al del Presidente los votos de los ausentes.

Por otra parte y en el caso de que la solicitud de inexistencia de huelga se funde en que ésta fue declarada por la minoría de trabajadores de la empresa y sea ofrecido como medio de prueba dentro del proceso, el recuento de los trabajadores, según lo establecido en la fracción I del Artículo 931, la Junta deberá señalar lugar, día y hora para que sea practicado.

Este medio de prueba es de capital importancia, puesto que tiene por objeto comprobar si la mayoría de los trabajadores apoya o no el movimiento de huelga, constituyendo el elemento básico de toda declaración de inexistencia, por lo que la ley lo regula con especial rigor y merece tratarse con cuidado.

Así tenemos que el precitado Artículo, además de lo anterior establece que únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurran al recuento y que también serán considerados como tales, los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento.

Asimismo se señala que no serán computables los votos emitidos por los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado a prestar sus servicios en fe--

cha posterior a la presentación del escrito de emplazamiento de huelga, esto último por obvias razones.

Respecto a la imposibilidad de computar los votos de los trabajadores de confianza, pensamos que a éstos se les excluye indebidamente del recuento, ya que también ellos son trabajadores y si sus intereses son afectados por la huelga, lógico es pensar que deben recontar.

Algunos autores argumentan que los trabajadores de confianza no deben recontar porque podrían ser parciales al patrón, sin embargo, quien eso afirma es porque desconoce la verdadera situación de los trabajadores de que se trata.

Siguiendo con el estudio procesal de la Prueba del Recuento, señalaremos que todas las objeciones a los trabajadores que concurran al recuento, para tener validez 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 Junta deberá emitir, en cuanto a este incidente, su resolución respectiva, dentro del término perentorio de las veinticuatro horas siguientes a la conclusión de la recepción de las pruebas.

El Artículo 932 de la nueva Ley Federal del Trabajo, establece que si la Junta llegare a emitir su resolución de

inexistencia, deberá fijar a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que vuelvan a sus labores, apercibiéndolos - por conducto de la representación sindical, que en caso de - - incumplimiento, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, salvo causa justificada, declarando sin responsabilidad al - patrón y facultándolo para realizar libremente nuevas contrataciones; así como también para tal efecto, la Junta deberá dictar las medidas pertinentes para la reanudación de las labores.

"No existen recursos en ninguno de los procedimientos laborales con excepción de la revisión de actos del ejecutor, según se desprende de lo dispuesto en los Artículos 816 y - 819 inclusive. En virtud de ello la resolución que resuelva el - incidente podrá ser impugnada sólo mediante juicio de garantías. Por ser un acto ajeno a juicio, debe promoverse amparo directo - ante un Juez de Distrito en Materia Administrativa". (49)

Pasando a otro tema, diremos que el Artículo 933 - de la Ley de que se trata, establece que "en el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, se observarán las normas - contenidas en el Artículo 930 de esta Ley".

En el caso de que por haber cometido actos violentos la mayoría de los trabajadores huelguistas contra la persona o bienes del patrón, la Junta de Conciliación y Arbitraje decla-

(49) de Euen L. Néstor. Ob. Cit. Pág. 817.

rará que es ilícita, por lo que además de las sanciones penales o de otra índole jurídico que procedan, en materia laboral, se darán por terminadas automáticamente las relaciones de trabajo sin responsabilidad para el patrón (Artículo 934).

Igualmente habrá de procederse cuando la huelga ha ya sido declarada ilícita, por haberse querido suspender las labores en empresas encargadas de prestar servicios públicos, - - esto en caso de guerra.

Vale la pena mencionar que excepcionalmente y de acuerdo a lo señalado en el Artículo 466, estallada una huelga, no podrán suspenderse las actividades:

1.- En vehículos de transporte hasta que lleguen a su destino.

2.- En hospitales, clínicas, sanatorios y lugares análogos hasta que los pacientes puedan ser trasladados a otro establecimiento para su atención y tratamiento.

Excepcionalmente también, de acuerdo al Artículo 935, a fin de evitar perjuicios graves y facilitar en su momento la reanudación de las labores, la Junta deberá fijar el número indispensable de trabajadores que continuará trabajando, esto será de acuerdo a lo dispuesto por las partes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Si los trabajadores se negaren, pese a ello, a la designación de dicha comisión y por ende a prestar los servicios mencionados en los Artículos 466 y 935 de la Ley de la Materia, la Junta podrá facultar al patrón para utilizar a otros trabajadores y para solicitar en caso necesario, el auxilio de la fuerza pública, con objeto de que puedan prestarse dichos servicios (Artículo 936 de la nueva Ley Federal del Trabajo).

De acuerdo al Artículo 469, la huelga terminará en virtud de los siguientes casos:

I.- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.

II.- Si el patrón se allana, en cualquier momento, 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.

La primera fracción constituye la fórmula más idónea de resolver el conflicto, la segunda constituye la única - -

causa de terminación que depende de la sola voluntad del patrón, la tercera o laudo arbitral privado, tiene un valor especial, ya que las partes deciden, de común acuerdo, poner en manos de un tercero, persona o comisión, la resolución del conflicto, y la última fracción establece que la huelga terminará también por laudo de la Junta, si el conflicto es sometido a su decisión.

A este respecto y en el caso de que los trabajadores se sometan al arbitraje de la Junta, se aplicará el Artículo 937 de nuestra Ley Laboral vigente, el cual establece: "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 correspondiente a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del Artículo 450 fracción VI de esta ley".

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

PRIMERA.- El marxismo como tendencia ideológica y como preámbulo del movimiento proletario del mundo, tuvo una -- gran influencia en el movimiento obrero mexicano, -- originando una conciencia de clase que vino a fortalecer su lucha contra los patrones y gobiernos dictatoriales que tuvimos a fines del siglo pasado y principios del actual.

SEGUNDA.- La asociación profesional o en su expresión más común "sindicato", fue una de las primeras conquistas de la clase obrera en su lucha contra los capitalistas, teniendo como resultado una mejor forma de defensa del trabajador, para salvaguardar sus intereses.

TERCERA.- El derecho de sindicalización, fue adoptado por nuestra Constitución Política de 1917, en su Artículo - 123, fracción XVI, ordenando que tanto los obreros -- como los empresarios tienen derecho de coaligarse, a fin de defender sus respectivos intereses, encontrando dicho precepto su reglamentación primeramente, en la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en la actuali--

dad en el nuevo ordenamiento laboral de 1970.

CUARTA.- La Ley Federal del Trabajo vigente, es omisa en lo - que se refiere a la capacidad de la mujer para poder formar parte de un sindicato, empero, de la misma se infiere y no está a discusión el derecho de la mujer trabajadora en pertenecer a un sindicato.

QUINTA.- En cuanto a la participación de nuestros sindicatos en las luchas electorales, es desalentadora, ya que por lo general los dirigentes sindicales tienen la - tendencia de ponerse al servicio del gobierno, lo - cual trae como consecuencia, la inmoralidad y el ser vilismo sindical y el estancamiento del movimiento - obrero.

SEXTA.- Según nuestra legislación laboral vigente, sólo las asociaciones profesionales debidamente registradas, se consideran legalmente constituidas, gozan de personalidad jurídica y tienen plena capacidad de derecho.

SEPTIMA.- Tanto la Ley Laboral de 1931, así como la ley en vigor, disponen que los sindicatos cuya competencia sea federal, deberán registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y que los sindicatos de competencia local, deberán registrarse ante las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje. Nos parece erróneo este proceder, ya que los sindicatos federales deben registrarse en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

OCTAVA.- Con el establecimiento del registro automático de los sindicatos, existe una clara tendencia para la solución de los problemas causados por el registro de sindicatos, evitando la necesidad de recurrir al juicio de amparo.

NOVENA.- Del Artículo 183 de la nueva Ley Federal del Trabajo, se desprende que si bien los trabajadores de confianza, no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni naturalmente tampoco del de los patrones, esto no significa que se les prohiba constituir sus propios sindicatos, por lo que se les debió de incluir en el capítulo relativo a esta

Materia.

DECIMA.- Ya que los sindicatos actualmente se han dedicado a actividades políticas creo necesario reformar el Artículo 356 de nuestra Ley Laboral vigente, en virtud que ya no es acorde a la realidad, agregando inmediatamente después de la palabra "Asociación" el vocablo "política", para quedar de la siguiente manera: sindicato es la asociación política de etc.

DECIMA
PRIMERA.- Las agrupaciones sindicales deben establecer en sus estatutos el "Sufragio Efectivo. No Reección", esto con el objeto primordial de evitar que los malos líderes se perpetuen en el poder, buscando en ello el beneficio personal y asimismo, dar la oportunidad a elementos jóvenes de mayor preparación e iniciativa, por lo que considero conveniente reformar la fracción X del Artículo 371 de la nueva Ley Federal del Trabajo, para quedar de la siguiente manera: X.- Período de duración de la directiva; la que por ningún motivo podrá reelegirse en los mis--

Materia.

DECIMA.- Ya que los sindicatos actualmente se han dedicado a actividades políticas creo necesario reformar el Artículo 356 de nuestra Ley Laboral vigente, en virtud que ya no es acorde a la realidad, agregando inmediatamente después de la palabra "Asociación" el vocablo "política", para quedar de la siguiente manera: sindicato es la asociación política de etc.

DECIMA PRIMERA.- Las agrupaciones sindicales deben establecer en sus estatutos el "Sufragio Efectivo. No Reelección", esto con el objeto primordial de evitar que los malos líderes se perpetuen en el poder, buscando en ello el beneficio personal y asimismo, dar la oportunidad a elementos jóvenes de mayor preparación e iniciativa, por lo que considero conveniente reformar la fracción X del Artículo 371 de la nueva Ley Federal del Trabajo, para quedar de la siguiente manera: X.- Periodo de duración de la directiva; la que por ningún motivo podrá reelegirse en los mis--

mos puestos por dos períodos consecutivos.

DECIMA

SEGUNDA.-

En la nueva Ley Federal del Trabajo, así como en su momento en la Ley Laboral de 1931, se encuentran reunidas un cúmulo de respuestas a los problemas obrero-patronales y que si ha dejado situaciones sin tratar, es porque se trata de obra humana que contiene errores pero que también contiene una gran cantidad de aciertos, así como un enorme deseo de regular justamente estas relaciones.

DECIMA

TERCERA.-

La huelga es una forma de autodefensa que el trabajador utiliza para contrarrestar y combatir a la vez, la superioridad económica de los patrones y por lo tanto podemos considerar que viene a constituir un instrumento jurídico necesario para situar a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a los grupos o personas detentadores del poder económico.

DECIMA

CUARTA.-

La huelga es un movimiento aceptado y regulado por la Constitución General de la República, que precisa

del cumplimiento de determinados requisitos constitutivos para su ejercicio, siendo estos; que la huelga sea el resultado de una coalición de trabajadores, - que la suspensión de labores se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa y que persiga un objeto legalmente reconocido.

DECIMA
QUINTA.-

Las huelgas por solidaridad, estimamos que son improcedentes, ya que conculcan lo estipulado en la fracción XVIII del Artículo 123 Constitucional, en virtud de que no se busca con ellas, el equilibrio - entre los factores de la producción y por ende, no contiene el requisito de fondo necesario para que una huelga pueda ser tutelada jurídicamente.

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

- Araiza Luis. "Historia del Movimiento Obrero Mexicano", Tomo II. Ediciones Casa del Obrero Mundial. Segunda Edición. - - México, 1975.
- Cabanellas Guillermo. "Derecho Sindical y Corporativo". - Editorial Atalaya. Buenos Aires, - - 1946.
- Cabazos Flores Baltasar. "35 Lecciones de Derecho Laboral". - Editorial Trillas. Segunda Edición. México, 1982.
- "Código Civil para el Distrito Federal", Editorial Porrúa, S. A. México, 1981.
- "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos". Editorial Porrúa, S. A. México, 1980.
- Castorena J. Jesús. "Tratado de Derecho Obrero". Editorial Jaris. Primera Edición. México.
- Castorena J. Jesús. "Manual de Derecho Obrero". Derecho Sustantivo. Fuentes Impresores, S. - A. Sexta Edición. México, 1973.

- De Buen L. Néstor. "Derecho del Trabajo". Tomo II. Derecho Individual. Derecho Colectivo. - Editorial Porrúa, S. A. Primera, Segunda y Tercera Edición, México, - - 1976, 1977 y 1979, respectivamente.
- De la Cueva Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo II. Editorial Porrúa, S. A. Octava - y Décima Edición. México, 1967 y - - 1970, respectivamente.
- García Abellán Juan. "Introducción al Derecho Sindical". Aguilar, S. A. de ediciones, Madrid, 1961.
- García Nieto Juan N. y Diez Alegría José Ma. "El Sindicato". Curso de Doctrina Social Católica, Madrid, 1967.
- Graham Fernández Leonardo. "Los Sindicatos en México". Antecedentes, Estructuración, Funcionamiento, Objeto y Fines. Editorial "Atlamiliztli", A. C. México, 1969.
- Guerrero, Eugenio. "Manual del Derecho del Trabajo". - Editorial Porrúa, S. A. Undécima Edición. México, 1980.
- Harold J. Laski. "Los Sindicatos en la Nueva Sociedad". Breviarios del Fondo de Cultura Económica. México.

- Iglesias Severo. "Sindicalismo y Socialismo en México". Editorial Grijalbo, S. A. Segunda Edición. México, 1970.
- Lamata Pedro. "Apología del Sindicalismo". Editorial José M. Cajila Jr., S. A. Puebla, Pue. México.
- Lombardo Toledano Vicente. "La Libertad Sindical en México - - (1926)". Colección: Obras Escogidas de Vicente Lombardo Toledano.
- Napoli Rodolfo A. "Manual de Derecho Sindical". Editorial La Ley. Buenos Aires, 1969.
- Plejanov Jorge. "Sindicalismo y Marxismo". Editorial Grijalbo, S. A. México, D. F. 1968.
- Ramos Eusebio. "Derecho Sindical Mexicano y Las - Instituciones que Genera". Cárdenas, Editor y Distribuidor. Segunda Edición. México, 1978.
- Rogina Villegas Rafael. "Compendio de Derecho Civil". "Contratos". Tomo IV. Editorial Porrúa, S. A. Novena Edición. México, 1976.
- Rouaix Pastor. "Génesis de los Artículos 27 y 123 - de la Constitución Política de 1917". Segunda Edición, México, 1959.

- Trueba Urgina Alberto. "Evolución de la Huelga". Ediciones Botas. México, 1950.
- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. "Ley Federal del Trabajo". Editorial Porrúa, S. A. 58 Edición. México, - 1968.
- Trueba Urbina Alberto. "Nuevo Derecho del Trabajo". Editorial Porrúa, S. A. Tercera y Sexta - Edición. México, 1975 y 1981, respectivamente.
- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. "Ley Federal del Trabajo de 1970". - Editorial Porrúa, S. A. 49 Edición - Actualizada e Integrada, México, - 1982.