

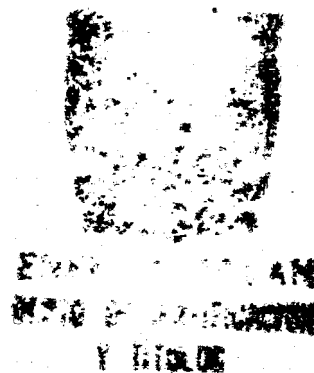


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

"ACATLAN"

FACULTAD DE DERECHO



**ANALISIS DEL DERECHO DE HUELGA EN NUESTRA
LEGISLACION**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARIO ALBERTO FUENTES VAZQUEZ



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES:

MARIO FUENTES AGUIRRE Y

MARIA TRINIDAD VAZQUEZ SALAS

A MI ESPOSA:

DORA ALICIA BARRAGAN SILVA

A MI HIJA:

VANESSA FUENTES BARRAGAN

A MIS HERMANOS:

ALMA, GRISELDA, GUSTAVO Y HERIBERTO

A MI ASESOR:

LIC. ALEJANDRO SIERRA DAVALOS,

CON TODO MI RESPETO Y AGRADECIMIENTO

Y MUY ESPECIALMENTE:

A TODOS AQUELLOS QUE ME AYUDARON

A ELABORAR ESTE TRABAJO

I N D I C E

PAGINA

INTRODUCCION	
DESENVOLVIMIENTO HISTORICO DE LA HUELGA	1
a). Etapa de la prohibición	2
b). Etapa de la tolerancia	6
c). Etapa de la lucha por la conquista del derecho.	9
BREVE DESENVOLVIMIENTO HISTORICO DE LA HUELGA EN MEXICO	11
CONSIDERACION DE LA HUELGA COMO DERECHO COLEC TIVO EN LA EPOCA ACTUAL	20
PRINCIPIOS JURIDICOS CONSTITUCIONALES RELATI VOS A LA HUELGA.	21
a). Principio de supremacía constitucional	21
b). Principio de rigidez constitucional	22
c). Principio de control de la constituciona lidad	24
LOS CONFLICTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO	26
INTRODUCCION	26
a). Clasificación de los conflictos de traba jo según la calidad de los sujetos que intervienen en él.	28
b). Clasificación de los conflictos de traba jo según el tipo de interés en pugna.	32

c). Clasificación de los conflictos de trabajo según la finalidad que se persiga a través del conflicto.	34
--	----

DERECHO DE HUELGA	42
-------------------	----

a). Concepto	43
--------------	----

b). Definición	45
----------------	----

c). Coalición	46
---------------	----

d). Clasificación	47
-------------------	----

e). Naturaleza jurídica	60
-------------------------	----

f). Sujeto de la huelga	61
-------------------------	----

g). Objeto de la huelga	62
-------------------------	----

ANALISIS DE LOS ELEMENTOS DE LA HUELGA	76
--	----

a). Análisis del elemento suspensión	76
--------------------------------------	----

b). Análisis del elemento temporal	78
------------------------------------	----

CUALES SON LOS TRABAJADORES QUE TIENEN DERECHO A RÉCONTAR	79
---	----

a). Trabajadores de confianza	79
-------------------------------	----

b). Trabajadores despedidos o contratados después del emplazamiento de huelga.	81
--	----

c). Trabajadores de planta y eventuales.	82
--	----

d). Los familiares del patrón.	83
--------------------------------	----

e). Vacacionistas	84
-------------------	----

PROTECCION AL DERECHO DE HUELGA	86
---------------------------------	----

a). Análisis de la Fracc. II del Art. 4° de la Ley Federal del Trabajo.	86
---	----

b). Análisis del Art. 449 de la Ley Federal del Trabajo. 87

c). Análisis del segundo párrafo del Art. 453 de la Ley Federal del Trabajo. 88

ALCANCES Y OBJETIVOS DE LA HUELGA 90

a). La lucha de clases 90

b). La justicia y la seguridad social 93

c). La revolución proletaria 97

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

I N T R O D U C C I O N

El tema de tesis a tratar, como se sabe, no es un problema de actualidad ya que si nos remontamos a épocas de antaño, podemos darnos cuenta de todas las privaciones e injusticias que nuestros trabajadores han padecido, sin embargo, para alcanzar mejores condiciones de vida han tenido que recurrir incluso a la violencia, la cual, si nos ponemos por un sólo momento en el lugar de uno de ellos podemos justificarla.

Sin embargo, en mi mano así como en la de otros compañeros está aportar un granito de arena para que nuestra clase trabajadora obtenga día a día los derechos que en justicia le corresponden, tanto en la vida económica como social dentro del ramo laboral.

Este trabajo no pretende ser un tratado sobre el tema, sino, apuntar y dejar sentado las injusticias que a través de nuestra historia han sufrido los trabajadores mexicanos; así, esta tesis puede adoptar el calificativo de ensayo.

La inquietud sobre la elección del tema se basa en que las condiciones económicas por las que atraviesa nuestro país desde los primeros años de la década de los setentas, así como su correspondiente reflejo en las condiciones de vida de amplias capas de trabajadores mexicanos, obligan a todo un replanteamiento teórico sobre la necesidad de incurrir en el campo del derecho laboral como única opción pa-

ra detener el grave deterioro económico y cultural que enfrenta la clase obrera mexicana.

El presente trabajo intenta cumplir un compromiso histórico social con este problema. El campo por el que transcurrirá será el del derecho de huelga, ejercicio legal que en los últimos años ha estado ligado fundamentalmente con la aparición de condiciones más difíciles para nuestros trabajadores.

Por ello, y a manera de introducir al lector en el trabajo, se parte de un marco general cuyo objetivo es presentar un panorama global que nos permita comprender el devenir del conflicto entre los factores de la producción y su correspondiente reflejo en nuestro país, para posteriormente analizar el derecho y ejercicio de la huelga -lo cual es la columna vertebral de la tesis- como un derecho colectivo de los trabajadores.

Añadimos finalmente un tema que, a partir de la aparición de problemas económicos, laborales y jurídicos que ha tenido que enfrentar la clase obrera mexicana, empieza a cobrar una importancia vital para mantener el equilibrio político social que durante más de cinco décadas ha caracterizado a los gobiernos revolucionarios: la justicia social.

Adelantamos también que los límites propios del trabajo nos obligan a ser, más que resolutivos, proseguidores de una corriente de opinión que tiende a fomentar el interés por resolver los problemas laborales.

Al juzgar este trabajo, que someto a su consideración, solamente solicito de ustedes, la necesaria benevolencia por la falta de experiencia práctica sobre el tema que me ocupo. Agradezco a nuestra querida Facultad de Derecho el haberme dado los conocimientos necesarios para convertirme en un hombre útil para nuestra patria.

DESENVOLVIMIENTO HISTORICO DE LA HUELGA

La huelga presupone una relación preexistente de trabajo, de índole contractual. Es de estimarse que en la antigüedad no fue conocida precisamente porque tampoco se conoció ese ligamen. De esta suerte la suspensión de trabajo de albañiles del año de 1923 a. C., y otra de ladrilleros judíos en Egipto en 1460 a. C., de las que nos hablan Brun y Galland, no asumieron el carácter de huelga pues, siendo el régimen imperante en ese entonces el de la esclavitud, (lo que por ende suprime toda idea acerca de la posibilidad de una contratación libre) esos movimientos sólo pueden ser considerados como actos de rebeldía de tales esclavos en contra de sus opresores (1).

Ya con posterioridad y a partir de la Edad Media, la huelga principió a tomar un sentido como recurso de presión de los sectores laborantes en contra de los patrones.

Desde entonces y hasta el presente, pueden distinguirse tres etapas históricas en el desenvolvimiento de la huelga mismas que a continuación, y en forma separada, hago referencia con el fin de apreciar el devenir histórico del tema que nos ocupa.

(1).- Brun y Galland, "Droit du Travail"; citado por Euquerio Guerrero en "Manual del Derecho del Trabajo" Editorial Porrúa, Undécima edición, México D.F., 1980, Pp. 344 y 345.

A). ETAPA DE LA PROHIBICION

Comprende desde la propia Edad Media hasta, por lo general, el Siglo XVIII, y se significa por la acentuada proscrición que en diversos países se hizo de la huelga.

Así, en relación a la etapa de la prohibición, para el ejercicio de la huelga, suelen citarse los siguientes antecedentes.

"En 1303, prohibió el Rey Eduardo I de Inglaterra, todo acuerdo cuya finalidad fuera a modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo. Esta prohibición fue recordada con frecuencia, pasando a formar parte de la ley.

En 1539, una huelga de impresores de Lyon se prolongó durante tanto tiempo, que motivó que Francisco I expidiera un edicto severo, con fecha 28 de diciembre de 1541, prohibiendo cualquier suspensión intempestiva del trabajo". (2)

La prohibición de las huelgas fue ratificada en (Inglaterra y Francia)..., por sus leyes de fines del Siglo XVIII, y las razones de las mismas se justificaron al influjo de las ideas sustentadas por la Escuela Económica Liberal, conforme a las cuales no era de consentirse la intervención de fuerzas

(2).- IDEM. p. 345

humanas organizadas en los problemas de la producción, ya que la única fuerza que debía actuar era el capital. Junto a este argumento, existía otro formal, que a decir de Mario de la Cueva, "ha estado en la base de las prohibiciones de todos los tiempos y que se usó en contra de los compañeros de la Edad Media y de los trabajadores de nuestras fábricas". El propio autor mencionado lo sintetiza expresando que, "conceptuando el derecho como la norma que buscaba la armonía de los intereses por medio de la lucha y la violencia". (3)

Pero, desde otro punto de vista, la prohibición a la huelga también se justificaba: la huelga era efecto directo de la coalición, y las corporaciones, en que esta podía gestarse, se encontraban también prohibidas, especialmente por el decreto expedido en el año de 1791, ratificado por la Ley Chapelier del mismo año. Esta ley condensaba en la exposición de motivos la tesis básica en los términos siguientes:

"Debe, sin duda, permitirse a los ciudadanos de un mismo oficio o profesión, celebrar asambleas, pero no se les debe permitir que el objetivo de esas asambleas sea la defensa de sus pretendidos intereses comunes; no existen corporaciones en el Estado y no hay más interés que el particular de cada individuo y el general; no puede permitirse a nadie que ins-

(3).- Cueva Mario de la, "Derecho Mexicano del Trabajo"; Tomo II, Ed. Porrúa, S.A., décimasegunda edición, México, 1970, p. 759.

pire a los ciudadanos la creencia de un interés que separe a los hombres de la cosa pública por un espíritu de corporación". (4).

Con tales bases ideológicas se expidió la referida Ley Chapelier que indicaba en sus dos disposiciones iniciales lo siguiente:

ARTICULO 1o.- Considerando que la desaparición de cualquier especie de corporaciones constituidas por ciudadanos del mismo oficio o profesión es una de las bases fundamentales de la Constitución francesa, queda prohibido su reestablecimiento, cualquiera que sea el pretexto o la forma que se les dé.

ARTICULO 2o.- Los ciudadanos de un mismo oficio o profesión artesanos, comerciantes, compañeros de un arte cualquiera, no podrán reunirse para nombrar presidente o secretario, llevar registros, deliberar, tomar determinaciones o darse un régimen para la defensa de sus intereses comunes.
(5).

Tan drásticas prohibiciones fueron causa directa de que la huelga fuese considerada seguidamente como delito. Pero

(4).- IDEM. T.I., p. 15.

(5).- IDEM. T.II., p. 780

ello sucedió particularmente en Inglaterra y Francia, pues en otros países no llegó a incluirse aquél hecho laboral en los correspondientes Códigos Penales; Bélgica y algunos países de América pertenecen a ese grupo.

La prohibición de asociación y la de huelga, y aún la contemplación de esta última como delito, son pues, repercusiones para la clase proletaria del liberalismo económico o teoría de la libertad económica.

Y tales convicciones doctrinarias de la época, son las que adopta el incipiente capitalismo, que se nutre, de la más despiadada explotación de las clases trabajadoras. Basta para comprobarlo el analizar el cuadro real observado por ese entonces en Inglaterra, en las fábricas y en las minas de carbón, en que las situaciones eran literalmente inhumanas. Hubo empresarios que creían que los adultos ofrecían demasiados problemas preferían contratar niños desde los siete años de edad para evitar que se alejaran del lugar de la tarea, los niños eran encadenados a las máquinas y hasta se llegaba al extremo de limarles los dientes para que comieran menos. En las minas, se dice que había hombres que no conocían el sol; eran concebidos, nacían y morían dentro de las galerías. Las gentes que moraban ahí como monstruosas hormigas de un oscuro mundo infernal perdían hasta la costumbre de vestirse. Hombres y mujeres andaban poco menos que desnudos. Una de las ocupaciones que

se consideraban adecuadas para la mujer, era la de arrastrar los vagones en que se sacaba el carbón. Pero ingeniosos empresarios descubrieron que era más barato hacer galerías de apenas un metro de altura; las vagonetas eran también bajas y las mujeres que las arrastraban debían pues, ir caminando a gatas. Por supuesto, no había leyes sociales. La abundancia de gente que buscaba empleo, permitía a los empresarios rebajar constantemente los salarios (bastaba con echar al obrero que ganaba más y tomar otro por menos, salvo que el primero se aviniera a la rebaja).

Más, es por estas causas y otras similares que proliferan en los países industrializados, que el obrero se vio motivado a buscar la solidaridad con sus compañeros y a no cesar en sus esfuerzos, también incipientes, por lograr, siquiera, condiciones humanas de trabajo. Y en tal esfuerzo, las huelgas, a despecho de su prohibición, no dejan de desempeñar su papel esencial, siendo así como la clase trabajadora alcanza la etapa siguiente, en que la huelga es vista en forma drástica por el Estado.

B).- ETAPA DE LA TOLERANCIA

Durante esta etapa, que sigue a la de la prohibición de los grandes países industrializados, dejó de considerarse a la huelga como delito, pero no se le reconoció como derecho;

en consecuencia, ésta asumió el carácter de una situación de hecho, productora de consecuencias jurídicas, pero siempre en contra de los trabajadores, debido principalmente a que los empresarios invariablemente se negaban a aceptar las mejoras en las condiciones de trabajo que aquellos reclamaban.

Sin embargo, es entonces cuando surgen diversas justificaciones de la huelga. Las dos principales fueron:

1. La primera fundamentación jurídica que se dió a la huelga y que se conoce, es la que afirma que el derecho natural garantiza a todos los hombres la libertad de trabajo, en sus aspectos positivo y negativo. El hombre, por tanto, no puede ser obligado a trabajar y si se hubiere comprometido y faltase a lo pactado, será responsable civilmente de los daños y perjuicios que cause, pero no se puede ejercer coacción alguna sobre su persona para obligarlo a trabajar, ni puede ser castigado por negarse a cumplir un contrato. Lo que puede hacer una persona (holgar eventualmente), pueden efectuarlo diez o cien personas y no se entiende la razón de que la falta concomitante a cien contratos de trabajo, transforme el hecho en delito.

2. En el mismo siglo XIX, surge una argumentación de la Escuela Económica Liberal, justificando también la huelga. En ella se sostenía que, si el Estado no habría de intervenir en la vida económica de la sociedad, el mismo principio debía aplicarse a la organización de las fuerzas económicas y a las

luchas que entablaran para obtener la composición de sus intereses, y por consiguiente, el Estado debía dejar a los factores de la producción, capital y trabajo, que resolvieran directamente sus problemas, a condición de que no ejecutaran acto delictivo alguno. Resultado de estas ideas era la consideración de la lucha entre las clases sociales como la consecuencia nueva de la no intervención del Estado en la economía.

Los dos criterios que acabamos de citar, producían un mismo efecto de aprobación práctica; la huelga no era un acto delictivo, pero tampoco era un derecho positivo. "Consistía -dice Mario de la Cueva- en la suspensión colectiva de labores e implicaba por tanto, una falta colectiva a las obligaciones contraídas en los respectivos contratos individuales de trabajo; en el instante mismo en que se producía la falta, destruían los trabajadores los contratos de trabajo, o mejor, daban causa para su rescisión; el empresario quedaba autorizado, a partir de ese momento, a dar por concluidos dichos contratos". (6).

Por ende, la huelga no pasó en esta etapa de ser considerada como un singular derecho negativo de no trabajar, pero no podía tener ningún fruto para los trabajadores que la llevaran a cabo, debido a la interpretación estrecha de el derecho individualista, que no podía contemplarla como un derecho colectivo.

(6).- IDEM. Pp. 760-761

C).- LA ETAPA DE LA LUCHA POR LA CONQUISTA DEL DERECHO

Los trabajadores de la segunda mitad del siglo XIX debieron sostener empeñosa lucha para lograr la aceptación de la huelga como un derecho positivo, pues sólo así podrían sus movimientos tener efectividad para lograr las mejores condiciones de trabajo que con justicia reclamaban. Y fue especialmente en Inglaterra en donde tuvo efectos esa lucha.

Desde luego, esta lucha estuvo encaminada a lograr que se permitiera cierta forma de presión, pues era inútil que de mil trabajadores de una empresa, setecientos o más suspendieran sus labores mientras el resto no se adhería al movimiento y provocaba que los negocios continuaran sus operaciones con los no huelguistas y con trabajadores libres. En cambio, si los huelguistas podían ejercer presión (no violencia) sobre unos y otros, sí resultaba factible la eficacia de cualquier huelga, ya que la empresa se vería obligada a suspender toda actividad. (Un ejemplo de esa presión nos la proporciona la costumbre que priva entre los trabajadores de los Estados Unidos que van a la huelga, consistente en formar cordones ellos mismos alrededor de las fábricas para impedir la entrada a los obreros no pertenecientes al movimiento).

"No fue sino hasta 1875, cuando los obreros ingleses lograron una conquista importante que fue la Ley del 13 de agosto de tal año, denominada "Conspiracy of Property", que dis

puso que un acuerdo o coalición para ejecutar un acto cualquiera en relación con un conflicto industrial, no podría ser perseguido como conspiración, a menos que el mismo acto, si fuese cometido por un particular, fuera punible como crimen, según el derecho consuetudinario." (7).

Asimismo, pero ya en 1906, lograron los obreros ingleses la expedición de una Ley que declaró la irresponsabilidad de las uniones sindicales por las huelgas en que participaron.

A pesar de estas conquistas, ninguna legislación europea, ni norteamericana, llegaron a negar, durante esta etapa, el derecho del empresario para que la fuerza pública protegiera su establecimiento o garantizara el trabajo de los obreros no huelguistas, por tanto, "la fuerza de la huelga radicó en la solidaridad de la clase trabajadora y, en escala más reducida, en la dificultad para poder sustituir con prontitud al personal de una fábrica". (8).

(7).- IDEM. p. 762

(8).- IDEM.

BREVE DESENVOLVIMIENTO HISTORICO
DE LA HUELGA EN MEXICO

Conquistada la gran Tenochtitlán, la actividad que prevalecía en la Nueva España, era solamente la de trabajo ya que no había, ni capital, ni industria. Hernán Cortés, estableció estas sobre la base de la explotación de los vencidos, aún cuando ella se cubriera con el manto piadoso de la religión y del amor a Dios.

El conquistador proclama sus ordenanzas especiales sobre vendedores, para el uso que los encomenderos podrían hacer de los indios en sus encomiendas; estas ordenanzas complementaban sabiamente, las instrucciones de Carlos V, constituyendo el primer reglamento de trabajo en el nuevo continente.

El régimen de explotación de trabajo humano quedó definido con la encomienda y es, así, como arranca la historia del trabajo en México. Siendo este el instrumento administrador de "servicios personales", se desarrolla a través de dos instituciones de características económicas: el taller artesano y el obraje capitalista, que eran con los que el mexicano estaba en calidad de esclavo.

Como consecuencia de este sistema económico siguieron los primeros defensores de la "gleba", llamados agitadores, porque las condiciones de vida laboral eran intolerables, ya

que las leyes de Indias resultaban, en verdad, románticas.

Todo lo anterior, hizo que, entre las personas más desprotegidas y que llevaban una vida miserable se gestara la rebelión, que culminaría con la guerra de Independencia. Miguel Hidalgo expidió el 6 de diciembre de 1810, un decreto en el cual declaraba abolida la esclavitud para todos los habitantes de la Nueva España, bajo la amenaza de que a los dueños de esclavos que no concedieran a éstos la libertad, se les aplicaría la pena de muerte, sentencia que se aplicaría dentro del término de diez días contados a partir de la fecha en que se expidió el decreto.

Volviendo al México indígena, es necesario acudir a los relatos que, de la capital azteca nos legaron Don Herán Cortés y Bernal Díaz del Castillo, quienes nos dan una idea del desarrollo que el pueblo azteca había alcanzado en agricultura, alfarería, fundición y labrados del oro, la plata y el cobre.

Igualmente nos ilustran de los adelantos adquiridos en la geometría, matemáticas, astronomía, así como en muchos otros aspectos logrados por las fuerzas productivas.

A pesar de todo lo anteriormente expuesto, en este período, como más adelante, no encontramos que exista una verdadera reglamentación del trabajo.

Para seguir con el análisis histórico de la huelga en Mé

xico, mencionaré a continuación dos movimientos huelguísticos muy importantes para el futuro económico y social de nuestro país; estos son las huelgas de Cananea y Río Blanco, que dieron origen a que la Revolución Mexicana se acelerara y que la situación de los trabajadores mexicanos cambiara radicalmente.

LA HUELGA DE CANANEA

Ocurrida entre el 31 de mayo y el 3 de junio de 1906, en el mineral de Cananea, estado de Sonora.

Este movimiento se ha atribuido al descontento con el porfirismo, respondiendo a una situación específica y no a una condición general de la clase obrera mexicana.

En primer término se trataba de trabajadores que, dentro del nivel nacional, disfrutaban de salarios un poco más altos.

En segundo lugar, detrás del movimiento existía una influencia política flores-magonista, a cargo de Manuel M. Diéguez, Francisco M. Ibarra y Esteban Baca Calderón, presidente, vicepresidente y secretario, respectivamente, de la "Unión Liberal Humana" fundada el 16 de enero de 1906, de orientación liberal; y de Lázaro Gutiérrez Lara, presidente del Club Liberal de Cananea.

En tercer término, se reclamó por primera vez en México la jornada de ocho horas y, lo que ha caracterizado a la huel

ga de Cananea, igualdad de trato para los trabajadores mexicanos y la proporción mayor en su número, respecto a los extranjeros.

El documento en el que se consignaban estas peticiones, que el Comité de Huelga, a instancias de las autoridades, presentó a la Empresa el 1° de junio de 1906 fue redactado en los siguientes términos:

1. Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
2. El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las siguientes condiciones:
 - La destitución del mayordomo Luis (nivel 19).
 - El mínimo sueldo del obrero será de \$5.00 con ocho horas de trabajo.
 - En todos los trabajos de la Cananea Consolidated Cooper Co., se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros los mismos privilegios que los segundos.
 - Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de fricción.
 - Todo mexicano, en los trabajos de esta negociación tendrán derecho a ascensos, según lo permitan sus aptitudes.

Al pliego petitorio de los obreros, la Empresa respondió con los siguientes hechos:

- a). Provocación ante la manifestación obrera a cargo de los hermanos Metcall, obedeciendo órdenes del presidente de la Compañía, con el fin de justificar la represión.
- b). La agresión directa de la Empresa se produce al dirigirse la manifestación obrera hacia el Palacio Municipal (1° de junio), ocasionando muertos y heridos.
- c). Intervención de fuerzas armadas extranjeras, los Rangers (soldados de las Fuerzas Rurales de Arizona), el 2 de junio.
- d). Intervención de soldados del Ejército Mexicano en sustitución de los Rangers para finalizar la represión de los obreros (el mismo día 2 de junio).
- e). Encarcelamiento, en la tenebrosa Fortaleza de San Juan de Ulúa, en el Puerto de Veracruz, de los principales dirigentes de los trabajadores.

La huelga de Cananea constituye un ejemplo que da a nuestras leyes laborales un contenido real, no teórico, al consagrar:

1. La jornada laboral de ocho horas.
2. El principio de igualdad de trato, y
3. La exigencia de que se mantenga una proporción del noventa por ciento de trabajadores mexicanos en una empresa.

Desde el punto de vista político, la huelga de Cananea constituye uno de los escollos más grandes que enfrenta el general Porfirio Díaz, que pone en evidencia las trampas políticas de su secretario de Gobernación, Ramón Corral, al tratar de disfrazar la evidente participación de fuerzas norteamericanas y la absoluta falta de perspicacia política del Gobernador del Estado Rafael Izábal, de tan triste memoria.

(9)

LA HUELGA DE RIO BLANCO

Seis meses más tarde, después de haber estallado la huelga de Cananea, el día 6 de diciembre de 1906, se iniciaba en la localidad de Río Blanco, municipio de Orizaba, en el estado de Veracruz la huelga de trabajadores textiles y que en el transcurso escaso de un mes alcanzaría proporciones insospechadas.

Hay que subrayar que la huelga significó la desembocadura de tres movimientos obreros que se habían gestado con anterioridad: el primero data del año de 1896, el segundo de 1898 y el tercero, de mayo de 1903; lo que nos dará una idea clara acerca de la gestación de condiciones objetivas y subjetivas, por parte de los obreros que terminaron el siglo pasado y principiaron el presente, luchando por superar

(9).- Del Buen L. Néstor, "Derecho del Trabajo", Ed. Porrúa México, 1979, pp. 289-291.

las malas condiciones de trabajo y las inconveniencias ideológicas y políticas para poderse organizar.

Destaca, en síntesis, la asimilación -por parte de los obreros- del fenómeno huelguístico, como derecho social y arma política inseparable de los trabajadores modernos.

Bajo este panorama, la aprobación por parte de los industriales textiles de Puebla del llamado "Reglamento para las fábricas de hilados y tejidos de algodón", el 20 de noviembre de 1906, encontró la respuesta obrera de parar las actividades laborales hasta que dicho reglamento fuese derogado, además de solucionarles sus desoídas peticiones. Esto es, la aprobación del Reglamento fue la respuesta empresarial a las demandas obreras, ya que contiene cláusulas que se refieren, tanto a la jornada laboral, como a salarios y días de descanso.

El Reglamento, publicado el 4 de diciembre de 1906 establece una jornada laboral de 14 horas diarias de lunes a viernes y de 12 horas para los sábados; la autorización expresa al Administrador para fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos; la prohibición de que los trabajadores hospedados en las habitaciones que proporcionaba la Empresa, admitieran huéspedes sin el permiso de la administración; y la exigencia de entrar cinco minutos antes de la hora establecida, entre otras cosas (10).

(10).- Trueba Urbina Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo"; Ed. Porrúa, S.A., Tercera Ed. Méx. 1975 p. 8 y 9.

La respuesta obrera, como mencionamos, fue la huelga de 6 mil 800 trabajadores de 34 fábricas del corredor industrial comprendido entre Puebla y Tlaxcala.

Un periódico de la época nos refiere los hechos del 6 de diciembre de 1906:

"Tres mil...(trabajadores)...se reunieron en el Teatro Guerrero de la Ciudad de Puebla y formularon su descontento. Exigieron un aumento de cinco centavos por pieza de manta gruesa y tres por la fina; terminación de labores a las 5 de la tarde y los sábados descanso de medio día, feriados el 15 de septiembre y el 24 de diciembre; prohibir que trabajen menores de 14 años; suprimir las tiendas de raya, etc".

La respuesta de los patronos, no se hizo esperar; el centro industrial de Puebla ordenó el cierre de 93 fábricas en el país "con el pretexto de encontrarse en balance y tener productos almacenados en exceso. Esto hizo que 57 mil hilanderos y tejedores quedaran sin empleo".

De esta forma, se presentó un fenómeno en el que coincidían, por un lado, la huelga de los trabajadores y, por el otro, el paro patronal. Ante esta situación, las partes en conflicto decidieron someterse al laudo del Presidente Porfirio Díaz quien, como es de suponerse, no dudó en favorecer al sector empresarial el que sólo hubo de aceptar uni

formar los salarios en el caso de labores idénticas, sobre la base de las tarifas mayores, y que las tareas excepcionales se pagaran conforme a un convenio y hubo de sujetarse también a la prohibición de emplear menores de 7 años (11).

El ejercicio del derecho de huelga, como hemos visto, es implícito al grado de conciencia del obrero y representa el único recurso de la clase trabajadora reconocido para mejorar sus niveles de vida. El obrero mexicano va a incurrir cada vez más en este campo y la legislación mexicana tendrá que ampliar y establecer leyes encaminadas a proteger a la clase trabajadora.

(11).- "Tiempo de México", Dirección General de Publicaciones y Bibliotecas de la SEP, Suplemento No. 23, engarzado en Excelsior, 8 de noviembre de 1982, p. 3.

CONSIDERACION DE LA HUELGA COMO DERECHO
COLECTIVO EN LA EPOCA ACTUAL

Toca a nuestra Constitución de 1917, pionera en la previsión, máximo rango legal, de los derechos sociales, el mérito de haber considerado a la huelga por vez primera, como un derecho colectivo de los trabajadores. La trascendental disposición se encuentra contenida en la fracción XVII del Artículo 123 al tenor siguiente: "las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros".

Esta tesis, netamente mexicana ha sido aceptada en años posteriores a la segunda Guerra Mundial, por las constituciones de Francia e Italia.

Y por cuanto a la asociación profesional, que es presupuesto de la huelga, el derecho a ella quedó también, obviamente, consagrado en la propia Constitución: "tano los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asoociaciones profesionales, etc." (Artículo 123 fracción XVI).

PRINCIPIOS JURIDICOS CONSTITUCIONALES
RELATIVOS LA HUELGA

La fracción XVII del artículo 123 de la Constitución establece: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros". Este hecho, de que la huelga esté plasmada en nuestra Carta Magna hace que participe de las características propias de toda norma constitucional.

A) PRINCIPIO DE SUPREMACIA CONSTITUCIONAL

Tomando en cuenta el principio de supremacía constitucional, la huelga resulta ser jerárquicamente superior a cualquier otra norma del mismo orden jurídico y por lo tanto prevalece en su aplicación; es decir, las otras normas no pueden contravenir su espíritu. Hans Kelsen, en su obra "Teoría general del derecho y del Estado" al respecto, sostiene lo siguiente: "El orden jurídico especialmente aquel cuya personificación constituye al Estado no es, por tanto un sistema de normas coordinadas entre sí, que se hayasen por así decirlo, una al lado de otra, en un mismo nivel, sino que se trata de una verdadera jerarquía" (12). Para reafirmar lo anterior, el mismo autor agrega: "No puede haber

(12).- Kelsen Hans, "Teoría General del Derecho y del Estado"; traducción de Eduardo García Maynes, p. 128, México, D.F., 1949.

ninguna contradicción entre dos normas pertenecientes a diferentes niveles de ordenamiento legal. La unidad de este no puede nunca ser puesta en peligro por una contradicción entre el precepto superior y otro inferior en la jerarquía del derecho". (13) Por lo tanto, a la huelga nada se le puede oponer, ni nada se le puede suprimir por la ley reglamentaria y por los actos de autoridad, ya que se tiene que respetar tal y como nuestra Constitución lo establece.

Este principio de supremacía constitucional deriva en nuestro sistema legal mexicano de lo contenido en el artículo 133 constitucional, el cual señala que tanto la Constitución, las leyes del Congreso de la Unión que emanen de ella y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el Presidente de la República; con aprobación del Senado, "serán la Ley suprema de toda la Unión". Los jueces de cada estado -aclara el artículo- se arreglarán a dicha constitución, leyes y tratados, a pesar de las disposiciones en contrario que pueda haber en las constituciones o leyes de los estados.

B) PRINCIPIO DE RIGIDEZ CONSTITUCIONAL

También le es aplicable a la huelga como un derecho constitucional que es, y por virtud del cual no puede ser reformada o suprimida la fracción XVII del artículo 123 constitucional que lo establece por el poder legislativo or

(13).- IDEM. p. 168

dinario por no estar facultado para ello; sólo corresponde al poder constituyente permanente, único poder que tiene la facultad de revisar la Constitución. Esta facultad se encuentra claramente señalada en el artículo 135 de nuestra Carta Magna, que al tenor dice: "La presente Constitución puede ser adicionada o reformada. Para que las adiciones o reformas lleguen a ser parte de la misma, se requiere que el Congreso de la Unión, por el voto de las dos terceras partes de los individuos presentes, acuerde las reformas o adiciones, y que éstas sean aprobadas por la mayoría de las legislaturas de los estados. El Congreso de la Unión o la Comisión permanente en su caso, harán el cómputo de los votos de las legislaturas y la declaración de haber sido aprobadas las adiciones y reformas".

Al respecto Hans Keisen menciona lo siguiente: "La Constitución, es cierto documento solemne que contiene un conjunto de normas jurídicas que sólo pueden ser modificadas mediante la observancia de prescripciones especiales, cuyo objeto es dificultar la modificación de las normas". (14).

Esto es aplicable en nuestro sistema constitucional, pues la principal idea del constituyente fue la de agregar los fundamentales derechos de los obreros como garantías

(14).- IDEM. p.129

constitucionales, con el fin de evitar que las leyes de los estados fueran a desconocer o anular estos derechos, que son con justa razón de considerar, como la esencia y verdadera justificación del movimiento armado del principio de siglo en nuestro país.

"Tales preceptos -dice Tena Ramírez- que por su propia índole deberían estar en las leyes ordinarias, se inscriben en la Constitución para darle un rango superior al de las leyes comunes y excluirlas en lo posible de la opinión mutable del parlamento, dificultando su reforma mediante el procedimiento estricto que suele acompañar a las enmiendas constitucionales". (15) En la complicación del procedimiento se encuentra la protección. La estabilidad de la norma constitucional a través del procedimiento especial, evita que el legislador ordinario viole las garantías fundamentales por las que el pueblo ha luchado.

C) PRINCIPIO DE CONTROL DE LA CONSTITUCIONALIDAD

Además de lo antes expuesto hay que procurar el aseguramiento y respeto a esas garantías, que en nuestro medio se logra con un procedimiento cuya finalidad es el control de la constitucionalidad para la defensa de los individuos. El procedimiento mencionado es el juicio de amparo.

(15).- Tena Ramírez Felipe, "Derecho Constitucional Mexicano"; Editorial Porrúa, S.A., Decimosexta edición, México; D.F., 1978. p. 22.

Una vez más mencionaremos a Hans Kelsen que nos dice: "La aplicación de las reglas constitucionales relativas a la legislación, únicamente pueden haberse efectivamente garantizadas si un órgano distinto del legislativo que tiene a su cargo la tarea de comprobar si una ley es constitucional, y de anularla, cuando de acuerdo con la opinión de ese órgano sea inconstitucional". (16)

Los artículos 103 y 17 de nuestra Constitución establecen el principio del control jurídico de la constitucionalidad los que a través de la ley de amparo se encuentra reglamentado el juicio que antes hemos mencionado.

De lo anterior desprendemos que si el juicio de amparo concede entre otras cosas, para hacer respetar las garantías constitucionales, y si tenemos presente, que la huelga es una garantía constitucional comprendida como lo hemos establecido en la fracción XVII del artículo 123 de nuestra Carta Magna, debemos concluir que el juicio de amparo procede para evitar que las leyes ordinarias y las autoridades anulen el derecho de huelga.

(16).- Kelsen Hans, Ob. Cit., p. 163.

LOS CONFLICTOS EN EL DERECHO DEL TRABAJO

INTRODUCCION

Las características propias y peculiares de los conflictos de trabajo, obligó a los jurisconsultos a crear una rama del derecho, distinta e independiente de las demás, con la finalidad de reglamentar y dar solución jurídica a esos conflictos que no podían ser resueltos a través del derecho civil ni de ninguna otra rama del derecho hasta entonces existente. Fue pues, la autonomía de los conflictos lo que produjo la autonomía de una nueva rama del derecho conocida como Derecho del Trabajo.

De esta manera operó el principio económico según el cual, las necesidades determinan la creación de sus satisfactores, así, el nacimiento de un nuevo tipo de conflictos trajo aparejada la creación de nuevos métodos de solución.

Los procedimientos de conciliación, arbitraje, la huelga, los paros, etc., son el fruto jurídico de nuevas necesidades sociales.

Juan D. Pozzo en su libro "Manual teórico práctico de Derecho del Trabajo" ha dicho con toda razón: "La legislación reconoció la importancia de los conflictos de trabajo, aun los de carácter individual. Por más que en estos existan una divergencia de intereses particulares al igual que

en las demás relaciones contractuales regidas por el derecho común, se comprendió que los medios de solución de los conflictos de trabajo debían de ser distintos de los que rigen el proceso civil, y se terminó creando una magistratura y un procedimiento laboral especial, simplificado y de mayor celeridad y economía, que otorga mayor protección a los intereses del trabajador.

Pero los conflictos colectivos de trabajo producen consecuencias de mayor trascendencia que los individuales, puesto que tienen por efecto la alteración de las relaciones entre grupos profesionales opuestos, alteración que muchas veces puede llegar a afectar la paz social.

Por lo consiguiente, en razón de la pluralidad de sujetos comprendidos, de los interesados afectados y de los medios de lucha empleados por las partes, su solución no puede librarse a las formas del proceso clásico, que no conoció esta clase de conflictos". (17)

A continuación trataré de clasificar los distintos conflictos laborales desde tres puntos de vista, a saber según la calidad de los sujetos que intervienen en un conflicto laboral, según el tipo de interés que se encuentre en pugna y según la finalidad que se persiga a través del conflicto. Veamos:

(17).- Pozzo D. Juan, "Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo"; T.II. Buenos Aires, Argentina, 1962, p. 235.

A) CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO SEGUN LA CALIDAD DE LOS SUJETOS QUE INTERVIENEN EN EL.

1. CONFLICTOS ENTRE TRABAJADORES Y PATRONES

Son los que enfrentan a trabajadores y empresarios o a sindicatos obreros a patrones.

Los ejemplos son ampliamente conocidos.

Las acciones por violación a las condiciones de trabajo o la petición de firma de un contrato colectivo.

En la medida en que existan relaciones entre trabajadores y patrones, y así tendrá que ser en tanto subsista el sistema capitalista de producción, no podrán desaparecer las diferencias y controversias, porque ese régimen descansa en la explotación del trabajo por el capital (18).

2. CONFLICTOS ENTRE UN SINDICATO OBRERO Y SUS AGREMIADOS.

Resalta por su importancia el debate sobre la aplicación de las cláusulas de exclusión y de antigüedad y preferencia, si el trabajador afectado reclama violaciones de forma o de fondo; así por ejemplo, si la expulsión no se fundó en una causa prevista

(18).- Cueva Mario de la, "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo; ed. Porrúa, T.II, México, D.F., Primera ed. 1979 Pp. 511 y 512.

expresamente en los estatutos sindicales o si al poner el sindicato a la persona que ha de ocupar una vacante viola los derechos de antigüedad y preferencia que está obligado a respetar. En los problemas de preferencia puede verse involucrada la empresa, en tanto que en la aplicación de las cláusulas de exclusión, el proceso se desarrollará, exclusivamente, entre el trabajador y el sindicato. (19)

3. LOS CONFLICTOS INTERSINDICALES

Son los que se suscitan entre sindicatos de trabajadores. Son los que se producen entre dos o más sindicatos de trabajadores por la titularidad de los derechos y acciones sindicales y por la facultad de la representación de los intereses colectivos de las comunidades obreras ante las autoridades del trabajo. Estos y todos los que nacen en el seno de las comunidades obreras, muestra una vez más que el derecho del trabajo tiene siempre a la vista los problemas de los trabajadores, una actitud que en consecuencia y, a la vez, la confirmación de la tesis, de que estamos ante un derecho de la clase trabajadora.

Un ejemplo sobre esta clase de conflictos es el que versa sobre la titularidad de un contrato colectivo,

(19).- IDEM. Pp. 511 y 527

Las normas legales otorgan al sindicato mayoritario la potestad de exigir negocios y suscribir dicho contrato, en la inteligencia de que la mayoría debe conservarse permanentemente, pues su pérdida produce la no titularidad de los derechos. El maestro Mario de la Cueva nos presenta tres caracteres de los conflictos intersindicales que es necesario resaltar:

a) los empresarios no tienen ni pueden tener intervención alguna en la solución de estos conflictos. En el Convenio 98 de la OIT del año de 1949 y el artículo 133, fracción V de la Ley Federal del Trabajo dicen: "Queda prohibido a los patronos intervenir en cualquier forma en la vida interna de los sindicatos"; b) la consecuencia principal de la no intervención empresarial en la solución de los conflictos intersindicales, consiste en que cualquier interrupción, suspensión y por consiguiente la huelga, pueden dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias y aún a la separación del trabajo de quienes hubiesen influido o determinado la realización de aquellos actos; c) los conflictos intersindicales son de naturaleza colectiva, tanto porque son pugnas entre organizaciones de trabajadores, cuanto porque la controversia gira en torno a la titularidad de

derechos y acciones colectivas (20).

Podríamos concluir diciendo que la mayoría de los conflictos intersindicales se deben a la pugna por la titularidad de los derechos y acciones sindicales especialmente de las convenciones colectivas.

4. LOS CONFLICTOS ENTRE TRABAJADORES

Son los que se suscitan entre trabajadores de una misma empresa en ocasión de los derechos de preferencia, antigüedad y ascensos. Las relaciones de trabajo se forman con el trabajador, persona física, y la empresa a la que presta sus servicios.

El trabajador que considere que se han violado sus derechos; por ejemplo si se ha preferido a otro trabajador de menor antigüedad, puede reclamar ante la junta de conciliación y arbitraje que se corrija la violación, se le otorgue la preferencia o el ascenso que le corresponda y se le indemnice por los salarios o diferencias que hubiere dejado de percibir. De lo anterior se deduce que el conflicto consiste en la oposición de los posibles derechos de dos o más trabajadores (21).

(20).- IDEM. Pp. 524 y 525.

(21).- IDEM. Pp. 525 y 526.

Como comentario diremos que lo que se toma como base para el ascenso es la aptitud del trabajador, siempre y cuando el patrón haya capacitado a todos los trabajadores. En caso contrario, el factor escalafonario que se tomará en cuenta para obtener el ascenso será la antigüedad.

B) CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO SEGUN EL TIPO DE INTERES EN PUGNA.

Desde este punto de vista los conflictos laborales se dividen en: INDIVIDUALES Y COLECTIVOS.

El maestro Mario de la Cueva escogió a Paul Durand, ca
tedrático del derecho del trabajo, como una referencia valio
sa para las distinciones y definiciones que propondremos.

El ilustre tratadista consideró indispensable plantear, ante todo, la diferencia entre los conflictos individuales y los colectivos, a cuyo efecto hace notar que si se establecen con precisión los elementos esenciales de los colectivos, resultará que todos aquellos que no los satisfagan entrarán en la categoría de los individuales: deben reunirse dos condiciones, dice el ilustre maestro, "para que un conflicto adquiera la naturaleza colectiva relativa una a las partes que protagonicen la contienda, y la otra al obje
to de la controversia. El primer elemento presupone la pre
sencia de una comunidad obrera, pues un conflicto puede ser colectivo aunque afecte a un solo patrón, pero pierde esa

característica si la contraparte es un trabajador. Para la existencia de la segunda condición es indispensable que el conflicto ponga en juego un interés colectivo, lo que ocurrirá si la solución que se dé a la diferencia afectara las condiciones individuales de todos los trabajadores de la em presa".

Son conflictos colectivos los que ponen en juego un in terés común de toda o una parte de la comunidad obrera; aquellos que, a manera de ejemplo, afectan la libertad sindical, los derechos de los representantes de los trabajadores, el derecho de huelga, etc. Una medida individual puede dar origen a un conflicto colectivo; así, por ejemplo, el despido de un trabajador por afiliarse a un sindicato, pues al atacarse un derecho sindical, el acto lesiona a una prerrogativa de la comunidad obrera.

La separación entre los conflictos individuales y los colectivos no podría consistir en un abismo infranqueable, por lo contrario, la línea divisoria tiene que ser esencialmente ténue, porque cada controversia individual puede repercutir sobre la totalidad de la clase trabajadora, o sea que lo que hoy se presenta como un interés meramente particular, puede devenir en cualquier momento un asunto de inte rés general. Así por ejemplo, cuando el profesionalismo no estaba desarrollado entre nosotros, las relaciones del trabajo deportivo eran estrictamente individuales. Al elabo-

rarse la ley nueva se sintió la necesidad de un capítulo para el trabajo deportivo.

La naturaleza colectiva de un conflicto, no depende en términos generales de una pluralidad de afectaciones a los derechos individuales de un número más o menos grande de trabajadores, así por ejemplo, si no se paga el salario mínimo a dos o tres trabajadores, el conflicto será puramente individual, pero si se deja de cubrir dicho salario a todos o a una categoría de trabajadores el conflicto devendrá colectivo (22).

Resumiendo diremos que en los conflictos individuales hay una litis por cada sujeto considerado. Si sólo interviene un sujeto, hay una litis privativa y especial para las relaciones de ese sujeto y si encontramos varios sujetos cada uno tiene su litis. En cambio tratándose de un conflicto colectivo hay una única litis para todos los sujetos. En un conflicto individual la litis siempre afecta individualmente a uno o varios sujetos, en tanto que en un conflicto colectivo la litis siempre afecta a todos los miembros.

C) CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DE TRABAJO SEGUN LA FINALIDAD QUE SE PERSIGA A TRAVES DEL CONFLICTO.

De acuerdo con este punto de vista los conflictos laborales se dividen en: jurídicos y económicos, y cuyo trata-

(22).- IDEM. Pp. 513, 514, 515 y 516.

miento quedará explicado a partir de las siguientes líneas.

Desde el momento en que la ley permitió a las asociaciones profesionales obreras y a los patronos, crear su propio derecho en cuanto se refiere a las condiciones de prestación de servicios a través de convenciones colectivas, se inició con ello un nuevo tipo de conflicto hasta entonces inexistente. Al lado de los clásicos conflictos jurídicos en los cuales se dice el derecho, nacieron aquellos conflictos cuya finalidad ya no es decir el derecho si no crearlo o modificarlo.

Los conflictos jurídicos han consistido y siguen consistiendo en la aplicación o interpretación de una norma legal o convencional. Esto es, la sociedad regula su conducta a través de normas que se obliga a respetar, algunas de esas normas están plasmadas en los códigos y otras en acuerdos particulares. Pero la naturaleza del ser humano es tal, que con frecuencia dichas normas o son violadas o son interpretadas en beneficio de un sujeto y en detrimento del interés del otro; de allí nació la necesidad de crear un sistema mediante el cual, un tercero, imparcial, ordena la reparación y observancia de la norma violada y estableciera en definitiva la correcta interpretación de la norma. Este sistema que es el aplicable a todos los conflictos jurídicos, como se puede observar, toma como base la pre existencia de un derecho, de allí que esta característica esencial

a todo conflicto jurídico consiste en aplicar o interpretar un derecho ya establecido con anterioridad, y es donde nos basamos para fundar o establecer la diferencia con los conflictos económicos, pues este tipo de conflictos, a su vez se caracterizan porque en ellos no se va a aplicar un derecho que se quiere modificar o no existiendo se le quiere crear, en ambos casos, el resultado es la formulación de un derecho nuevo.

Esta clasificación de los conflictos laborales en jurídicos y económicos ha sido adoptada por la doctrina extranjera, y en México es reconocida tanto por la doctrina como por la legislación y por la Suprema Corte. Veamos.

La organización internacional del Trabajo, en un libro que publicó bajo el título de "Les Tribunaux du Travail", definió estos conflictos de la siguiente manera: "El Conflicto jurídico se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, poco importa que este tenga su fuente en una prescripción formal de la Ley o una disposición de un contrato individual o colectivo; la decisión corresponde, normalmente a un Juez y en particular al Juez de Trabajo".

El conflicto de intereses no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la ley o en el contrato, es una reivindicación que tiende a modificar un dere

cho existente o a crear un derecho nuevo, estos derechos com
peten, normalmente, al conciliador o al árbitro (23).

A continuación transcribiremos las palabras de la expo-
sición de motivos de la ley de 1931, que justifica la crea-
ción de dos procedimientos distintos para la solución de los
conflictos jurídicos y económicos.

"Los conflictos entre el trabajo y el capital pueden
revestir una naturaleza particularmente grave. Puede tratarar
se, no de obligar a una de las partes a que se someta a una
disposición legal o a que acate una regla contractual, sino
de que se proporcionen nuevas condiciones de trabajo, alter-
nando los salarios, las jornadas o los procedimientos esta-
blecidos en contratos anteriores. Los conflictos colecti-
vos de naturaleza económica no pueden resolverse mediante
la aplicación de una norma de derecho; el árbitro o tribu-
nal arbitral tiene que resolverlos teniendo en cuenta consi-
deraciones de carácter puramente social y económico. El Es-
tado ya no se limita a cumplir con su función de administrar
la justicia en su forma conmutativa, sino que interviene pa-
ra distribuir por vía de autoridad, lo que cada uno de los
partícipes en la producción debe percibir, cuestión que antes
quedaba encomendada a la voluntad de las partes y al juego
de las leyes económicas".

(23).- IDEM p. 520.

Para clarificar lo anterior, adoptaremos el ejemplo que el maestro Mario de la Cueva nos proporciona en la obra que continuamente citamos:

"La primera Cuarta Sala, en la ejecutoria petrolera (Compañía Mexicana de Petróleo "El Aguila, S. A." y coagra viadas, amparo directo 2/38/2°, de primero de marzo de 1938) tuvo que ocuparse del conflicto de naturaleza económica que plantearon los sindicatos ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje; en la ejecutoria, la Sala señaló la diferencia entre lo jurídico y lo económico:

"Mientras en los conflictos de carácter jurídico se encuentra ligada la junta por el derecho preexistente y por las peticiones de las partes, puesto que las violaciones al orden jurídico sólo pueden decidirse por el Estado cuando el interesado solicite la protección del derecho violado en su perjuicio, en los conflictos de orden económico desempeña el Estado una función distinta, que no es la reparación de una violación al orden legal, sino la de creación de un estatuto que regula la vida de la empresa".(24).

"En los conflictos de orden económico, como su nombre lo indica, no se discuten cuestiones de carácter jurídico, puesto que en ellos el Estado ejecuta actos que no son propios de la jurisdicción, ya en rigor la autoridad que resu-

(24).- IDEM. Pp. 520 y 521.

el ve dichos conflictos, no dice en derecho, sino que únicamente interviene para buscar soluciones en beneficio de la economía nacional (Amparo Directo 3642/40/2a. Gonzalo Escobar, ejecutoria de 16 de agosto de 1940" (25).

"Conflictos de carácter jurídico, son los suscitados con motivo de la interpretación y la aplicación de las leyes o contratos de trabajo, a propósito de los cuales, las juntas desempeñan una verdadera función jurisdiccional y conflictos de naturaleza económica, los que tienden a la modificación o creación de las condiciones generales de prestación del servicio, crean la norma que ha de regir las relaciones obrero-patronales". Tesis jurisprudencia citada en la memoria del Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial, pág. 278 a 281 (26).

"Por creación de nuevas condiciones de trabajo, debe entenderse no sólo el cambio que se opera en el desempeño de las labores por modificación técnica en la maquinaria, sino la implantación de nuevas normas que regulen el desarrollo del trabajo en las relaciones obrero-patronales" (24 de marzo de 1936) Huasteca Petroleum Company, Toca núm. 4818/33/2a. (27).

(25).- Cueva Mario de la, ob. cit., T.II p. 750.

(26).- Trueba Urbina Alberto, "Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo", Ed. Porrúa, S.A. primera ed., México, D.F., 1965, p. 55.

(27).- IDEM. p. 58

El doctor Mario de la Cueva expresa lo siguiente:

"Hay una diferencia radical entre los conflictos de intereses y los jurídicos; en los conflictos jurídicos la cuestión a debate es un problema de derecho, que se expresa en la conocida fórmula a quién corresponde el derecho, mientras que en los conflictos de intereses o económicos se caracterizan por la ausencia de una norma jurídica para resolverlos, ya que su propósito es la creación de la norma para el futuro" (28).

Mientras tanto el licenciado Trueba Urbina, por su parte opina al respecto:

"Es necesario para que se entienda bien, repetir una vez más, que los conflictos jurídicos son controversias originadas por el contrato o la ley laboral y los económicos provienen de mercados, costos, intensidad de labores, remuneraciones injustas, etc., que no regula la ley sino la economía; en estos el legislador no prevee intencionalmente la norma aplicable porque es imposible aprisionar este tipo de situaciones dentro del marco de la ley" (29).

Para concluir este punto, el maestro Mario de la Cueva dice en su obra "Nuevo derecho mexicano del trabajo".

(28).- Cueva Mario de la, Ob. Cit., p. 519.

(29).- Trueba Urbina Alberto, Ob. Cit., p. 56 .

"Los conflictos jurídicos se presentan en todas las ramas del derecho, por lo tanto, tienen una sola definición general:

Son los que se suscitan entre toda clase de personas sobre la interpretación y aplicación de las normas jurídicas, cualquiera que sea su fuente, constituciones, leyes, tratados internacionales, costumbres, contratos... En cambio, los conflictos económicos, propios del derecho del trabajo, son los que se motivan por la creación, modificación, suspensión o supresión de las condiciones de prestación de los servicios, y de una manera general, siempre que se afecte los intereses económicos de las comunidades obreras" (30).

(30).- Cueva Mario de la, Ob. Cit., p. 521

DERECHO DE HUELGA

El derecho de huelga es originariamente un derecho de cada trabajador pero conlleva el sello colectivo. Este planteamiento expresa la esencia de la libertad y de los derechos individuales del hombre. Lo anteriormente escrito es afirmado por el maestro Mario de la Cueva.

Si afirmamos -agrega- que el derecho de huelga es originariamente un derecho de cada trabajador, es porque, ante todo, la libertad es un elemento integrante de la persona humana y sólo de ella, y porque en el caso concreto, tiene la facultad de intervenir en la formación y actividad de una coalición y emitir un voto aprobatorio o negativo para el ejercicio del derecho. No conviene olvidar que fueron los trabajadores, como personas físicas que lucharon por la supresión del delito de coalición y de huelga, pero conlleva el sello de lo colectivo.

El derecho de huelga es también y quizá principalmente, un derecho colectivo, consistente en que los grupos obreros al través de sus ejercicios, tienen el deber de promover el mejoramiento constante de las condiciones de vida de quienes ya son trabajadores y de todos los que en el futuro alcancen esa categoría.

Las frases antecedentes muestran una faceta más de las

muchas que adornan al derecho y los organismos sindicales tienen no solamente el derecho, sino también y en grado tan to o más fuerte, el deber de cumplir su misión: el mejoramiento presente y futuro de las condiciones de vida de los trabajadores y la preparación del mundo justo del mañana (31).

Para finalizar diremos que la fracción XVII del artículo 123 constitucional se refiere al derecho de huelga de la siguiente manera:

FRACCION XVII.- Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros.

A). CONCEPTO

Antes de adentrarnos en el campo de la clasificación de la huelga, pienso que es importante dar algunos conceptos doctrinarios sobre este derecho para la mejor comprensión e interpretación del ejercicio que nos ocupa y del fenómeno social que ampara.

El maestro J. Jesús Castorena sostiene que "la huelga se define como una acción colectiva y concertada de los trabajadores, para suspender sus trabajos de una negociación o de un grupo de negociaciones con el objeto de alcanzar el

(31).- IDEM. Pp. 595 y 596

mejoramiento de las condiciones de trabajo" (32).

"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 e intereses colectivos de los trabajadores y patronos". (33) El anterior concepto es vertido por el doctor Mario de la Cueva.

El maestro Armando Porras y López opina que: "la huelga es una manifestación de lucha de clases consistente en la suspensión colectiva del trabajo, por un grupo de obreros, en virtud del derecho de autodefensa" (34).

El maestro Alberto Trueba Urbina hace el siguiente comentario: "la huelga es un derecho social económico cuyo ejercicio le permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, prestaciones y salarios y en el provenir sus reivindicaciones sociales" (35).

(32).- Castorena J. Jesús, "Tratado de Derecho Obrero" Ed. Jaris, Primera ed. México, D.F. 1942, p. 595.

(33).- Cueva Mario de la, Ob. Cit., T.II. p. 788.

(34).- Porras y López Armando, "Derecho Procesal del Trabajo"; Textos Universitarios, P. 407.

(35).- Trueba Urbina Alberto, y Trueba Barrera Jorge, "Ley Federal del Trabajo de 1970, Reforma Procesal de 1980"; Ed. Porrúa, S.A., Cuadragésima novena ed. México, D. F., 1982, p. 198.

Agrega además dicho maestro que la huelga es un derecho de autodefensa de los trabajadores con carta de ciudadana en la Constitución, desde el momento que fue elevada a la más alta categoría jurídica del derecho constitucional.

Y para concluir, el maestro Trueba Urbina opina que: "la huelga, el boicot, el sabotaje, son formas de autodefensa que se utilizan para combatir la superioridad económica de los patronos. En otro orden de ideas, la autodefensa obrera por medio de la huelga no es una manifestación de venganza primitiva, sino fórmula jurídica indispensable para colocar a los débiles en un mismo plano de igualdad frente a los detentadores del poder económico" (36).

Por todo lo anteriormente expuesto podríamos decir que "la huelga es un derecho de todos los trabajadores para presionar a los patronos y poder conseguir por medio de este derecho mejores condiciones de vida".

B). DEFINICION

Si tenemos que dar una definición de lo que es la huelga creemos que lo más acertado que podemos manejar para el efecto es el que se desprende del artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo.

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

(36).- Trueba Urbina Alberto, Ob. Cit. Pp. 367 y 368.

Podemos definir a la huelga diciendo que es la cesación conjunta y concertada del trabajo con abandono de los lugares de labores, así también como la negativa a reintegrarse a los mismos, por parte de los trabajadores, con la finalidad de adquirir determinadas concesiones de sus patrones o ejercer presión sobre los mismos para que se satisfagan sus pretensiones.

C). COALICION

¿Qué debemos entender por coalición?

El artículo 355 de la Ley Federal del Trabajo dice:

"Coalición es el acuerdo temporal de un grupo de trabajadores o de patrones para la defensa de sus intereses comunes". El maestro Trueba Urbina consigna el siguiente comentario: "La coalición tanto de obreros como de patrones es el primer acto que se realiza en ejercicio de la libertad sindical, para constituir las organizaciones de defensa de los intereses comunes de las clases sociales. Y recordando a Paul Pic, la coalición es a la huelga lo que el ultimátum a la declaración de guerra". El mismo maestro agrega que el derecho de asociación profesional se consigna en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 constitucional; pero la asociación profesional de los trabajadores y patrones persigue distintos objetivos: La asociación profesional 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 capitalista; en tanto que la asociación profesional tiene por objeto la defensa de sus derechos patrimoniales, entre estos el de propiedad (37).

El artículo 440 como hemos señalado anteriormente, nos dice que la huelga es el resultado de una coalición, pero el artículo 441 establece claramente que: "para los efectos de este título el sindicato de trabajadores es una coalición permanente".

Una relación de estas dos disposiciones, nos hace entender que tanto la coalición de trabajadores, como el sindicato de trabajadores, puede regularmente ir a la huelga, la cual siempre se logrará cuando cuenten con la mayoría de los trabajadores.

Coalición significa aglutinación de fuerzas, en forma pasajera, temporal, que persigue una modificación de las condiciones de trabajo; coalición es en sentido formal una asociación de hecho, con una acción específica por finalidad.

D). CLASIFICACION

La fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Carta

(37).- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ob. Cit., Pp. 170 y 171.

Magna establece que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

Del contenido de esta disposición desprendemos que el elemento primordial para la licitud de la huelga es la obtención del equilibrio económico entre los factores de la producción, por lo tanto si llegase a faltar dicho elemento, el derecho no protegería a la huelga.

Por su parte el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo señala que la huelga debe tener por objeto:

- I. Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- II. Obtener del patrón la celebración 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 de la misma ley. (El artículo 386 de la Ley Federal del Trabajo nos dice al respecto: "El contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe

prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos").

- III. Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo IV del título séptimo.
- IV. Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.
- V. Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades. (El maestro Trueba Urbina refiriéndose a la fracción que nos ocupa, hace el siguiente comentario: "El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje del 8% que determinó la Comisión Nacional para el Reparto de Utilidades, en su resolución publicada en el Diario Oficial del 14 de octubre de 1974, es sin perjuicio del derecho que tienen los trabajadores para obtener un porcentaje mayor o adicional en los contratos de trabajo") (38).

La participación en las utilidades consiste como su nombre lo indica, en el derecho que poseen los trabajadores de

una empresa a recibir un porcentaje sobre las ganancias que esta haya obtenido en determinado tiempo.

- VI. Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.
- VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis. (Los anteriores artículos se refieren a la revisión de los contratos colectivos de trabajo y a los contratos-ley única y exclusivamente en lo que toca a salarios. La revisión constante de estos se debe a la continua pérdida del poder adquisitivo, producto del proceso inflacionario que vive el país. La solicitud para la revisión de salarios en un contrato colectivo debe hacerse cuando menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración; y para un contrato-ley la solicitud de revisión deberá hacerse por lo menos 60 días antes).

En consecuencia podemos afirmar que la licitud de una huelga está determinada única y exclusivamente por el objeto que se persigue, si este se encuentra dentro de lo establecido por el artículo 450 pre citado.

A continuación pasaremos a clasificar los distintos tipos de huelgas que nos señala la Ley Federal del Trabajo.

1. HUELGA ILICITA

La fracción XVIII del artículo 123 constitucional dispone que las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

En este aspecto la Ley Federal del Trabajo en su artículo 445 nos dice propiamente lo mismo que en el texto constitucional y analizando ambas disposiciones encontramos que los elementos indispensables para que la huelga sea declarada ilícita son los siguientes:

- 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.

Las huelgas serán consideradas como ilícitas cuando se compruebe plenamente que la mitad más uno de los huelguistas han ejecutado actos violentos contra las personas o propiedades, o bien cuando el país se encuentra en guerra, de tal manera que la declaración de ilicitud de la huelga, de acuerdo con el artículo 465 de la misma ley trae consigo

que se declaren terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas que participaron en los actos violentos de que se trata, pues quienes no participaron en tales actos no pueden ser sancionados con la pérdida de sus derechos laborales por no haber dado motivo para ello.

2. HUELGA EXISTENTE

La Ley Federal del Trabajo en su artículo 444 establece: "Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450".

Esta definición de huelga existente es acorde con lo preceptuado por el artículo 460 de la Ley Federal del Trabajo que dispone:

"Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados podrán solicitar de la junta de conciliación y arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo anterior. Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga se considerará existente para todos los efectos legales".

De las normas contenidas en la Ley Federal del Trabajo se desprende que el estado de huelga existe desde el momento en que se suspenden las labores en el centro de trabajo.

3. HUELGA INEXISTENTE

El artículo 459 señala en relación con la huelga inexistente, que la misma será cuando:

- I. La suspensión de trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado por el artículo 451 fracción II de la misma ley, 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 452 que a la letra dice lo siguiente:
"Artículo 452.- El escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes:
 - A. Se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma;
 - B. Se presentará por duplicado a la junta de conciliación y arbitraje. Si la empresa o establecimiento están ubicados en lugar distinto al en que resida la junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo

más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las 24 horas siguientes, a la junta de conciliación y arbitraje; y

- C. El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos, con seis días de antipiación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con 10 cuando se trate de servicios públicos. El término se contará desde el día y hora en que el patrón fuese notificado".

No podrá declararse la inexistencia de una huelga, por causas distintas a las señaladas anteriormente.

El artículo 463 de la Ley Federal del Trabajo señala que, si la junta declara inexistente el estado de huelga deberán llevarse a cabo los siguientes procedimientos:

- I. Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo;
- II. Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;
- III. Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contra-

tar nuevos trabajadores; y

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

4. HUELGA JUSTIFICADA

El artículo 446 nos define a la huelga justificada de la manera siguiente: "Aqueella cuyos motivos son imputables al patrón".

El maestro J. Jesús Castorena nos dice al respecto lo siguiente:

"El patrono no está obligado a pagar los salarios de los trabajadores correspondientes al período de huelga, sino en un sólo caso, cuando los motivos de ella le son imputables. Una definición clara de cuando los motivos de la huelga son imputables al patrono, no la tenemos. Sin embargo el artículo 11, fracción XVI, puede darnos una orientación. Según este precepto, el patrono está obligado a pagar los salarios de los trabajadores cuando se vean imposibilitados a trabajar por culpa del patrono". Más adelante aclara: "El término culpa lo tenemos que referir al concepto ordinario. Es decir, el patrono es culpable de la huelga cuando esta se declara por haber faltado a las obligaciones que tiene contraídas. En dos casos, por lo menos, puede darse ese incumplimiento: uno, cuando viola el contrato colectivo de trabajo y la huelga tiene por objeto exigir su cumplimien

to y el otro, cuando se niega a establecer condiciones justas de trabajo si lo permiten sus condiciones económicas". (39).

El doctor Mario de la Cueva afirma que la justificación de la huelga sóloamente se conocerá en la resolución que pone fin al conflicto, ejemplificando: "Si la junta decide que existió el incumplimiento del contrato colectivo o que las nuevas condiciones de trabajo exigidas por los trabajadores para ser impuestas como contenido normativo del futuro contrato colectivo, eran razonables y justas, lo que conlleva la tesis de que la oposición no fue justificada, deberá declarar que los motivos, esto es, las causas que llevaron a los trabajadores a la huelga, fueron imputables al patrón y lo condenará al pago de los salarios de los días hoigados; estaremos en presencia de una huelga justificada". (40).

Por su parte, el maestro Euquerio Guerrero expresa lo siguiente: "La huelga justificada es aquella cuyos motivos, son imputables al patrón. La calificación de imputabilidad sólo puede hacerse en nuestro concepto, cuando los trabajadores se sometan al arbitraje de la Junta, ya que entonces podrá ésta, estudiar a fondo el problema y decidir si el patrón dió causa al movimiento de huelga y por lo mismo de

(39).- Castorena J. Jesús, "Manual de Derecho Obrero", citado en Mario de la Cueva, Ob. Cit., p. 608.

(40).- IDEM p. 609.

be sufrir las consecuencias de la imputabilidad o sea tener que satisfacer las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y el pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga" (41).

Las opiniones vertidas con anterioridad, a mi juicio, sintetizan la validez del procedimiento mediante el cual, el patrón debe pagar los salarios de los trabajadores huelguistas, en caso de que la junta de conciliación y arbitraje encuentre imputable al patrono las causas que originaron la huelga, opiniones con las cuales estoy enteramente de acuerdo.

Para concluir con la clasificación de las huelgas mencionaré a continuación a los trabajadores huelguistas que deben seguir prestando sus servicios.

Ya hemos dicho con anterioridad que aunque la huelga sea la suspensión de labores, lo cierto es que por necesidades de servicio o bien, por las de subsistencia de la empresa como fuente de trabajo, es posible que un grupo de trabajadores continúen laborando durante el período de negociaciones; en realidad se trata de un deber social que implica obligaciones tanto para los trabajadores como para el patrón porque lo que fundamentalmente importa es que la fuente de trabajo se encuentre en perfecto estado para que se puedan

(41).- Guerrero Euquerio, Ob. Cit. p. 366.

reanudar las labores en cuanto termine el conflicto.

Si la huelga es únicamente una suspensión temporal, eso va a significar la reanudación de labores y evidentemente hay que tomar las medidas de previsión necesarias para que la empresa subsista; si desaparece la empresa, obviamente desaparece el trabajo.

Los trabajadores en servicio y el personal de emergencia y lo relativo al servicio que preste ese personal, lo encontramos en la Ley Federal del Trabajo en los artículos siguientes:

Artículo 466.- Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes ser
vicios:

- I.- Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán conducir se a su punto de destino; y
- II.- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos con
tinuará la atención de los pacientes re
cluidos al momento de suspenderse el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

Artículo 467.- Antes de la suspensión de los trabajos

la junta de conciliación y arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberán continuar trabajando para que sigan ejercitando las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para este efecto, la junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.

Artículo 468.- Si los huelguistas se niegan a prestar los servicios mencionados en el artículo 466 y 467 el patrón podrá utilizar otros trabajadores. La junta, en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

¿Cómo termina la huelga? Según el artículo 469 la huelga terminará:

- I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patrones.
- II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de empla

zamiento a huelga y cubre los salarios que hubiese 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.

E). NATURALEZA JURIDICA

Existen diversas opiniones respecto de la naturaleza de la huelga; constituye un hecho y un derecho. Como hecho su historicidad se consignó en los primeros temas de esta tesis. Actualmente la huelga se considera como un derecho que posee legítimamente todo aquel que trabaja.

Asimismo debe aclararse que el derecho de huelga contiene un derecho de "suspender las labores" es decir, la actitud positiva de ejercitar el derecho; y no una finalidad negativa de "no trabajar".

En nuestro país el derecho de huelga es de naturaleza constitucional, puesto que se consigna expresamente en el artículo 123 fracción XVII que dice: "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patrones, las huelgas y los paros". Por lo tanto la huelga como derecho, es realmente un instrumento acelerador de cambios sociales y particularmente en el derecho del trabajo para mantener por

lo menos el equilibrio entre los factores de la producción.

F). SUJETO DE LA HUELGA

La abstención de laborar de un trabajador en sentido individual es materia de las relaciones individuales, o más bien de los conflictos individuales, donde; en todo caso, el trabajador sufrirá los efectos de abandonar su actividad productiva en la empresa. Ahora bien; si su actividad es huelguística, debe responder a una actitud colectiva donde se sumen una mayoría de sujetos que coordinadamente decide adoptar dicha postura.

Es necesario hacer la aclaración que aunque el derecho de huelga es considerado como un derecho de carácter colectivo, los titulares del mismo son la totalidad de los trabajadores.

En particular, la nueva Ley Federal del Trabajo en el artículo 440 nos dice que la huelga es la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Ya se analizó el término "coalición"; así nos explicamos que lo dispuesto en el artículo 441 del mismo ordenamiento que establece: "Para los efectos de este Título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes", sólo quiere decir que por supuesto los sindicatos son sujetos del derecho de huelga, por cuanto representen a sus trabajadores.

Además debe puntualizarse respecto al número de trabajadores que integran la coalición, que deben representar el 50% más uno de los trabajadores totales de la empresa; el cálculo anterior, no presupone que la mayoría de los trabajadores estén sindicalizados; como se dijo antes, el derecho de huelga no es un derecho privativo de los sindicatos sino que es un derecho de la clases obrera.

Por último, según la nueva Ley Federal del Trabajo, el patrón podrá ser parte de un conflicto colectivo, pero no es titular del derecho de huelga.

G).- OBJETO DE LA HUELGA

Como se ha visto en la trayectoria del presente estudio, siempre han existido dos grupos o núcleos con distintos intereses; más exactamente en el plano laboral, los intereses de estos dos grupos obrero-patronal, siempre han mantenido una pugna o incompatibilidad; esto es lógico, supuesto que como se desprende del análisis histórico de las relaciones del trabajo, el sector obrero en un principio, de hecho, sólo constituía una masa amorfa y sin conciencia, que como característica principal, producía o transformaba la materia.

La evolución de la clase obrera, como tal, se manifestó en cambios decisivos en las relaciones de producción; como ya se ha consignado, en lo relativo a nuestros temas, se pa-

só de la etapa de la persecución y castigo de aquellos que buscaban el equilibrio mínimo para su subsistencia del obrero como ser humano, a la época de tolerancia de hecho, y de ésta, al reconocimiento de los derechos de los trabajadores, elevándolos como en el caso de nuestra legislación, al nivel constitucional.

Mas es necesario advertir que dicha evolución en ningún sentido se debió a un proceso espontáneo, más bien fue producto de un esfuerzo colectivo a lo largo de generaciones de obreros, que incluso, como en el clásico caso de la huelga de Cananea y todas las demás huelgas en las que los intereses creados, los grandes capitales, han llegado al de rramamiento de sangre.

Dicho esfuerzo colectivo ha ejercido un doble papel histórico; en cuanto a hechos concretos, los intereses patronales han ido aceptando soluciones impuestas por la his toria que, al convertirse en costumbre o situaciones de he cho, han influido en el pensamiento de los legisladores, que como en nuestro caso, reflejan un mínimo de garantías a los intereses colectivos, es decir, a los intereses de las mayorías, a los intereses de la clase obrera.

En cuanto a la evolución de la conciencia de clase, las grandes pugnas de intereses, definitivamente han sido su origen; esto es, el obrero a través de la historia descubre que no es un ente individual a merced del medio, sino

una clase social que, por su naturaleza, detenta la fuerza decisiva. Es por esto que los autores en su gran mayoría, consideran reivindicaciones, a los logros obreros, en materia laboral; asimismo consideramos como válido el criterio que se sustenta en este sentido, que el derecho del trabajo es un derecho inconcluso, porque deberá en forma permanente responder a las condiciones históricas.

En cuanto al objeto de la huelga, analizaremos, nuestros textos legales.

En primer término tenemos: la fracción XVIII del artículo 123 constitucional y la fracción I del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo que coinciden en cuanto a que consideran como objetivo de la huelga el "conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital". Este equilibrio debe ser real, esto es, debe considerarse que el obrero tiene que vivir dignamente y tener una capacidad económica que le permita evolucionar en forma positiva. En caso de que el equilibrio entre los factores de la producción se rompa, y no se llegue a ningún arreglo al respecto, el ejercicio del derecho de huelga es legal.

Refiriéndonos al mismo artículo en su fracción II, podemos decir que en caso de no querer el patrón celebrar el contrato colectivo a que se refiere dicha fracción, es ob-

vio que proceda el ejercicio del derecho de huelga.

Supuesto que la representación obrera, pacta con el patrón las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo, es presumible, pues, que esta será, expresión del equilibrio de los factores de la producción de que se ha hecho referencia; por tanto, el incumplimiento por parte del patrón del contrato de trabajo, supone el rompimiento del equilibrio ya tantas veces citado.

El contrato colectivo será revisable total o parcialmente en los términos del artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo.

Si no se solicitó la revisión del contrato colectivo, ni se ejercitó, el derecho de huelga, el contrato se entiende prorrogado por un período igual al de su duración, o continuará por tiempo indeterminado, según lo dispone el artículo 400 de la Ley Federal del Trabajo.

Lógicamente también será revisable el contrato colectivo antes de los términos fijados, en los casos en que se compruebe que el equilibrio ha sido roto como resultado de una violación al mencionado pacto, o bien en los casos en que las condiciones de vida rompan por sí mismas el equilibrio aludido.

En lo que se refiere al contrato Ley que nos señala el

artículo 450 fracción III de la Ley Federal del Trabajo dicho contrato contiene en su caso las condiciones en que se prestará el trabajo, y son aplicables por tanto las razones de orden lógico relativas al contrato colectivo, en lo respectivo al equilibrio de los factores de la producción; dando por obvio que los contratos colectivos nunca podrán establecer condiciones inferiores a las pactadas en el contrato Ley, en caso de que este último exista. La duración del contrato-Ley no podrá exceder del término de dos años (artículo 412 Fracción III de la Ley Federal del Trabajo).

En lo que se refiere a la fracción IV del artículo que estamos analizando, es necesario aclarar que la intención de los legisladores al referirse a la revisión respectiva del contrato colectivo y del contrato-ley, implica la supresión de las diferencias que en perjuicio de los intereses obreros se manifiesten; por lo mismo, no basta la simple disposición por parte del patrón a dicha revisión, ya que el fin perseguido por el legislador es, que sean satisfechas y superadas las demandas y deficiencias que en su caso motiven tal revisión, el término de dos años que es utilizado para tales fines por nuestra legislación responde al supuesto de que en tal lapso las condiciones materiales de existencia económicas varían lo suficiente como para ser tomados en cuenta en forma decisiva. Al respecto, cabría hacer la proposición de que los legisladores estudiaran la posibilidad y necesi-

dad de acortar el lapso de tiempo que la Ley Federal del Trabajo señala como máximo para la revisión de los contratos colectivos y Ley, así como disminuir el tiempo de revisión de los salarios ya que las condiciones económicas por las que atraviesa el país y el resto del mundo, hacen que el equilibrio entre los factores de la producción sea roto en períodos cada vez más cortos, lo cual incide en la disminución de los beneficios materiales del obrero.

Para concluir con esta fracción, es necesario destacar su claridad en el sentido de que si los contratos colectivos o los contratos-Ley son violados o incumplidos, los trabajadores podrán recurrir a la huelga como un recurso para exigir a los patronos su cumplimiento.

Otro objetivo de la huelga es exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

El artículo 117 de la Ley Federal del Trabajo dice:
"Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas".

El artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo consigna lo siguiente: "El porcentaje fijado por la Comisión constituye la participación que corresponderá a los trabajadores

en las utilidades de cada empresa.

Para los efectos de esta Ley, se considera utilidad de cada empresa la renta gravable, de conformidad con las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta".

El maestro Trueba Urbina hace el siguiente comentario: "La resolución de la Comisión Nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, publicada el 14 de octubre de 1974, fijó el porcentaje de utilidades en un 8 por ciento sobre la renta gravable, sin hacer ninguna deducción ni establecer diferencia entre las empresas. La renta gravable se determina conforme a las normas de la Ley del Impuesto sobre la Renta" (42).

¿Cómo se van a repartir las utilidades? El artículo 123 de la Ley Federal del Trabajo nos señala el mecanismo mediante el cual los trabajadores se repartirán ese 8 por ciento de participación de utilidades fijado por la Comisión:

Artículo 123.- La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales: la primera se repartirá por igual entre todos los trabajadores, tomando en consideración el número de días trabajados por cada uno en el año, independientemente del monto de los salarios. La segunda se repartirá en proporción al monto de los salarios

(42).- Trueba Urbina Alberto y Trueba Urbina Jorge, Ob. Cit. Pp. 73 y 74-

devengados por el trabajo prestado durante el año.

¿Quiénes quedan exceptuados de la obligación de repartir utilidades? Según el artículo 126 de la misma ley son los siguientes:

- I. Las empresas de nueva creación, durante el primer año de funcionamiento;
- II. Las empresas de nueva creación, dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento. La determinación de la novedad del producto se ajustará a lo que dispongan las leyes para el fomento de industrias nuevas;
- III. Las empresas de industria extractiva, de nueva creación durante el período de exploración;
- IV. Las instituciones de asistencia privada, reconocidas por las leyes, que con bienes de propiedad particular ejecuten actos con fines humanitarios de asistencia, sin propósito de lucro y sin designar individualmente a los beneficiarios;
- V. El Instituto Mexicano del Seguro Social y las instituciones públicas descentra-

lizadas con fines culturales, asistenciales o de beneficencia; y

VI. Las empresas que tengan un capital menor del que fije la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por ramas de la industria, previa consulta con la Secretaría de Comercio. La resolución podrá revisarse total o parcialmente, cuando existan circunstancias económicas importantes que lo justifiquen.

El maestro Trueba Urbina nos habla sobre el reparto de utilidades y nos dice que éste debe hacerse efectivo, ya que en la práctica ha venido resultando nula, salvo contadas excepciones en que se les da a los trabajadores su participación, que en ocasiones resulta verdaderamente risible, pues hay trabajadores que reciben como participación de utilidades 8 o 10 pesos. El ejercicio del derecho de huelga para exigir el cumplimiento de las normas sobre participación, podrá originar un cumplimiento de tales normas y un aumento en la participación, pero especialmente podría dar margen a que a través de convenios entre trabajadores y empresarios en los conflictos de huelga se lograra obtener un porcentaje superior al fijado por la Comisión Nacional. El porcentaje fijado por dicha Comisión es un mínimo que puede ser mejorado en los contratos colectivos de trabajo. (43)

(43).- Trueba Urbina Alberto, Ob. Cit. p. 371

Para analizar la fracción VI del artículo 450 que establece que es motivo de huelga "apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores", mencionaré primeramente lo que opina el maestro Euquerio Guerrero al respecto:

"La fracción VI del artículo 450 es condenada en términos generales por apartarse de la finalidad que debe perseguir la huelga. La huelga por solidaridad es una arma de tipo político que se ha empleado como medio para combatir los gobiernos en un país determinado. El escalonamiento de las huelgas puede conducir a un país, a un estado de anarquía que se traduce en una verdadera subversión".

Más adelante añade estar en coincidencia con el doctor Mario de la Cueva en el sentido de que la huelga por solidaridad carece de fundamento y es contraria a la fracción XVIII del artículo 123 constitucional, pues no tiene por objeto resolver un conflicto entre los trabajadores que la declaren a su patrón, sino testimoniar simpatía y solidaridad a otro grupo de trabajadores en huelga. "No está por demás -aclara Euquerio Guerrero- llamar la atención de que la redacción de la fracción VI actual es más vaga que la antigua fracción IV del artículo 260 de la Ley anterior pues entonces la solidaridad se daba para apoyar una huelga que no hubiese sido declarada ilícita y en la actualidad se concede sólomente para apoyar una huelga que tenga por objeto algu-

nos de los enumerados en las primeras cinco fracciones del artículo 450" (44).

El doctor Mario de la Cueva nos ilustra con el siguiente concepto: "La huelga por solidaridad es la suspensión del trabajo, realizada por los trabajadores de una empresa, los cuales sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad a los trabajadores de otra empresa que sí están en conflicto con su patrono y presionará a éste para que resuelva favorablemente las peticiones de los huelguistas principales".

De la Cueva nos da algunos requisitos de la huelga por solidaridad y sólomente transcribiré los que creo más importantes:

- a) Los trabajadores solidarios no persiguen un fin propio, sino según se desprende de la definición que antecede, apoyar uno ajeno, quiere decir, no se busca resolver un conflicto en el que se es uno de los actores, sino testimoniar simpatía y solidaridad hacia otro grupo de trabajadores y presionar, por la generalización del conflicto, una pronta y favorable solución.
- b) La huelga por solidaridad presupone la existencia de otra huelga, por consiguiente, estamos ante una huelga principal y una subsidiaria.
- c) Su finalidad debe ser pura, por lo tanto, los trabajadores de una empresa no podrían emplazar a su

(44).- Guerrero Euquerio, Ob. Cit., Pp. 359 y 360

patrono por revisión o incumplimiento del contrato colectivo y apoyar a la vez a los trabajadores de otra empresa.

- d) Los trabajadores solidarios deben respetar las disposiciones de los artículos 466 y 467 que rigen la suspensión de las actividades.
- e) La terminación de la huelga principal o su declaración de ilicitud pone fin automáticamente a la subsidiaria.

Sobre el problema de los salarios caídos de los trabajadores solidarios el doctor Mario de la Cueva dice que la Ley de 1931 decidió la cuestión planteada en el párrafo segundo del artículo 271, que pasó literalmente al artículo 470 de la Ley nueva: "En ningún caso será condenado el patrono al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga solidaria". Aparentemente, el precepto se refiere al patrono principal, pero no creemos siquiera posible se planteara la exigencia de que el patrono donde estalló la huelga por solidaridad pague los salarios caídos de sus trabajadores (45).

Por último hablaré de la fracción VII del artículo 450 que a la letra dice: "Exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis". . .

(45).- Cueva Mario de la, Ob. Cit., Pp. 680 y 681.

Artículo 399 bis.- "Sin perjuicio de lo que establece el artículo 399, los contratos colectivos serán revisables, cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria. La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos treinta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo".

Al respecto Trueba Urbina vierte el siguiente comentario: "En relación con la situación económica del país, es conveniente la revisión anual de los contratos de trabajo, por lo que respecta a los salarios en efectivo por cuota diaria; pero si tal revisión, que necesariamente originará un aumento de dichos salarios, a su vez genera una alza en los precios de las subsistencias incontrolada por las autoridades, esto daría motivo a institucionalizar la inflación que tanto daño está haciendo en México y en el mundo. Para que esta medida sea realmente efectiva para los trabajadores, se requiere controlar los precios con mano de hierro" (46).

La experiencia de la economía mexicana demuestra que para los trabajadores es más conveniente el establecimien-

(46).- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ob. Cit. P. 185.

to de un efectivo y real control de precios que constantes aumentos de salarios, tesis con la cual estoy completamente de acuerdo.

El artículo 419 bis nos dice que "los contratos-Ley serán revisables cada año en lo que se refiere a los salarios en efectivo por cuota diaria.

La solicitud de esta revisión deberá hacerse por lo menos sesenta días antes del cumplimiento de un año transcurrido desde la fecha en que surta efectos la celebración, revisión o prórroga del contrato-Ley".

El mismo comentario que se hace al artículo 399 bis es aplicable a este artículo.

ANALISIS DE LOS ELEMENTOS DE LA HUELGA

A). ANALISIS DEL ELEMENTO SUSPENSION

Si no hay suspensión de labores no hay huelga. Esta es la esencia donde radica toda la fuerza de la huelga; es decir, no hay huelga si los trabajadores no suspenden sus labores; vale la pena decir que hay casos en que los trabajadores deben seguir laborando como en el llamado caso de emergencia que se encuentra reglamentado en los artículos 467 y 468 de la Ley Federal del Trabajo; sin embargo, esta situación no afecta a la huelga porque los demás trabajadores sí suspenden su trabajo y en los casos de los que siguen trabajando, es la necesidad derivada de la naturaleza de los trabajos que se señalan en las mencionadas disposiciones, lo que obliga a la continuación de los mismos, por estar de por medio los servicios que se prestan a la comunidad y a la conservación de la empresa como fuente de trabajo. Por lo demás déjase notar que "no parece necesario insistir al respecto, porque huelga y trabajo resultan términos antinómicos, quien presta un trabajo no está en huelga, y quien se haya en huelga no trabaja" (47).

La ley anterior agregaba al concepto que hemos enun-

(47).- Couture Eduardo, "La Huelga"; T. III, Santa Fe, Argentina, p. 299.

ciado la palabra legal. La razón de que se considerara a la huelga como la suspensión legal de las labores, tenía por objeto evitar una serie de huelgas (de hecho) que no cubrían los requisitos legales.

No obstante ello, como todo acto jurídico hay que cuidar que tenga existencia y por ello requiere de la observación de determinadas prescripciones que se señalan al respecto.

En la ley se encuentran señalados los objetivos que la huelga debe pretender alcanzar si no se quiere que se declare inexistente el movimiento; por otro lado se especifica la protección de los trabajadores que se van a la huelga porque en la misma se ordena a la junta de conciliación y arbitraje y a las autoridades civiles de hacer respetar la huelga.

Lo anterior resulta del comentario de Euquerio Guerrero que en su obra "Manual de derecho del trabajo" manifiesta: "... así vemos que la junta de conciliación y arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, prestándole a los trabajadores el auxilio y las garantías necesarias que requieren para la suspensión del trabajo" (48).

Por lo tanto, para que proceda el derecho de huelga se deben cubrir ciertos requisitos que señala la ley pá (48).- Guerrero Euquerio, "Manual de Derecho del Trabajo", Editorial Porrúa, Cuarta Edición, Méx. 1972, p. 333.

ra que los trabajadores no puedan suspender de hecho su trabajo, resultando con todo ello, que no haya necesidad de que se mencione expresamente que la huelga fue una suspensión legal.

B). ANALISIS DEL ELEMENTO TEMPORAL

Las labores se interrumpen pero no se terminan; si la suspensión no se calificara de temporal por la Ley, podría entenderse que se permitiría la suspensión definitiva, que traería como consecuencia el rompimiento de los contratos por parte de los trabajadores, cosa que no va con los intereses y la protección de la huelga. Se ha dicho que fuera de un contrato de trabajo no se puede estar en huelga, porque la huelga implica la idea del incumplimiento de un contrato laboral; la intención de los trabajadores en huelga, es la de volver a sus labores cuando se resuelva el conflicto, ya que "la suspensión es, por su propia naturaleza, temporal; no es un abandono de trabajo, ni es causa para plantear la terminación de la relación del trabajo", según el concepto de J. de Jesús Castorena (49).

(49).- Castorena J. de Jesús, "Manual de Derecho Obrero"; Editorial Jaris, Cuarta edición. México, 1942.
p. 311.

CUALES SON LOS TRABAJADORES QUE TIENEN DERECHO A RECONTAR

De especial interés resulta el saber quiénes son los trabajadores que tienen derecho a participar en la votación.

La regla general debe ser en principio, que todo trabajador de la empresa que se ha emplazado a huelga tiene derecho a votar en el recuento, o sea aquella diligencia que señala la ley para celebrarse normalmente en el centro de trabajo, y donde presentes los trabajadores manifestarán su conformidad o no con el movimiento. Pero esta regla genérica tiene señaladas excepciones que no podemos pasar por alto.

A). TRABAJADORES DE CONFIANZA

Dice el artículo 9º de la Ley Federal del Trabajo lo siguiente: "La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se da al puesto".

Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento".

El maestro Trueba Urbina hace el siguiente comentario:

"Empleados de confianza en general, son los propiamente hablando trabajadores de confianza en razón de sus funciones, esto es, que para que tengan este carácter se requiere que las actividades que desempeñan en la dirección, inspección, vigilancia y fiscalización dentro de la empresa o establecimiento, sean de carácter general; de manera que no deben confundirse, por ejemplo; la vigilancia de la empresa con la vigilancia de la portería o de cualquier departamento o sector de la empresa en particular, en cuyo caso no son actividades de carácter general y por tanto no son trabajadores de confianza" (50).

El artículo 183 de la Ley Federal del Trabajo nos dice que "los trabajadores de confianza no serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga".

El artículo 462 fracción II de la Ley Federal del Trabajo consigna lo siguiente: "Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las reglas siguientes: (relacionado con el tema sóloamente mencionaré una parte de la fracción II que dice). No se computarán los votos de los trabajadores de confianza".

En conclusión diré que los trabajadores de confianza no pueden votar en relación a la huelga, en razón de que

(50).- Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, Ob. Cit., p. 28.

siendo parte de la organización de la empresa, ello representa el interés patronal.

B). TRABAJADORES DESPEDIDOS O CONTRATADOS DESPUES DEL EMPLAZAMIENTO DE HUELGA

Los trabajadores despedidos después del emplazamiento de huelga sí tienen derecho a votar según el artículo 462 fracción III de la ley que nos ocupa y que señala lo siguiente: "Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de que se presentó el escrito de emplazamiento de huelga".

El doctor Mario de la Cueva nos da su opinión al respecto: "Motivo de agrias disputaciones fue la condición de las personas despedidas del trabajo después del emplazamiento, así como las de los trabajadores que las sustituyeran; la cuestión revestía una importancia particular, pues, si recontaba el trabajador despedido, sería probablemente un huelguista más, en tanto los sustitutos estarían en sentido opuesto. En el libro Derecho Mexicano del Trabajo opinamos en favor de los trabajadores despedidos, tesis que fue adoptada por la IV Sala en la ejecutoria de 14 de marzo de 1940, Toca 7022/39/2ª, Luis Alvarez. La comisión decidió resolver en definitiva el problema en los términos de la sentencia de la Corte; tal es el origen de la fracción III del artículo 462". (51).

(51).- Cueva Mario de la, Ob. Cit., p. 620.

Yo entiendo entonces que para que el trabajador despedido pueda o no votar, hay que saber en que momento fue llevado a cabo el despido; si se llevó a cabo el despido antes del emplazamiento de huelga el trabajador quedó sin derecho a votar, pero si el despido es posterior al emplazamiento entonces el trabajador sí tiene derecho a votar, pues se presume que su despido persigue como fin intimidar al trabajador para que éste pueda inclinarse en determinado sentido.

Referente a los trabajadores contratados después del emplazamiento de huelga creo que esta situación se encuentra bastante bien clara, ya que este problema está resuelto de acuerdo con el mismo artículo antes mencionado que en su fracción II establece: "No se computarán los votos de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga".

C). TRABAJADORES DE PLANTA Y EVENTUALES

El derecho a votar en el recuento corresponde al trabajador de planta por las características que requiere por estar trabajando dentro de la empresa, las cuales son por un lado la permanencia del trabajo, y, por otro, la necesidad del servicio, no corresponde por lo tanto el derecho al

voto en el recuento al trabajador eventual por su carácter de elemento transitorio en el servicio al patrón, y por lo mismo no puede manifestar aún, el interés que proviene de la comunidad obrera como algo permanente.

D). LOS FAMILIARES DEL PATRON

Es de mi particular forma de pensar que los familiares del patron no deben recontar en las huelgas; si los empleados de confianza no recuentan por la obligación que tienen de representar el interés patronal, sobre los familiares del patrón puede decirse que realmente existe una fuerte tendencia de alianza que de paso se traduce en una defensa del interés patronal.

Es obvio que un trabajador cuando reúne en su interés la calidad de un familiar del patrón, éste espera más de su pariente que de los trabajadores.

Creo que existe la necesidad de que se establezca en la ley dentro de las prohibiciones para votar en los recuentos, la alusión a los trabajadores que son familiares del patrón, y pensamos que no existe la necesidad de determinar la clase de parentesco, porque la objeción que formulamos al voto de esos trabajadores es buena para todos los que en general se encuentren en esa situación.

E). VACACIONISTAS

La Ley establece en la fracción IV del artículo 462 el que únicamente se tomen en consideración los votos de los trabajadores que concurran al recuento; sin embargo, con motivo de este tema interesante, surge la pregunta de que si los trabajadores que se encuentran gozando de vacaciones merecen ser oídos para tomar la decisión. Se puede pensar en principio que los vacacionistas deben quedar excluidos, sin embargo, qué va a suceder cuando no se ha logrado reunir en el momento del cómputo a la mayoría de los trabajadores.

En el supuesto de que tres de diez trabajadores de una empresa se encuentren vacacionando puede resultar que los restantes dividan sus votos en cuatro contra tres, o cinco contra dos, sin importarnos en este momento si es en favor o en contra la huelga.

En cualquiera de los supuestos casos, la verdad es que una decisión tan trascendental quedaría en manos de un grupo que no forma la mayoría de los trabajadores y que por lo mismo no puede contar por los demás. Es claro, en el ejemplo que planteamos, el resultado que arroja el cómputo en que cuatro o cinco trabajadores de un total de diez sean los que están determinando el destino del movimiento, y eso creemos, que simplemente se puede evitar si damos oportunidad a los trabajadores vacacionistas para

que manifiesten su voluntad respecto a la huelga.

Por lo anterior pienso, que de la misma manera debe ser modificada la Ley para poder permitir a los vacacionistas el derecho a votar; dos son las razones que hacen esgrimir esta reforma, en que los trabajadores se encuentran gozando de un derecho como son las vacaciones y el que la huelga afecta gravemente a sus intereses.

PROTECCION AL DERECHO DE HUELGA

La huelga tiene medidas de protección que le permiten prosperar.

A). ANALISIS DE LA FRACCION II DEL ARTICULO 4° DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

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

- a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de sustituir o se sustituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 468.
- b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando.

El primer caso evita que al trabajador huelguista se le sustituya en el desempeño de sus labores y dos razones existen para ello; si continuaran las labores, no se causaría daño económico que se pretende hacer al patrón usan

do la fuerza de la huelga como arma de presión, y porque además el trabajador huelguísta se quedaría sin trabajo.

En el segundo caso encontramos que persigue la misma finalidad porque se impide a los trabajadores no huelguístas cuando se trate de la minoría de los que laboran en la empresa, continúen en las labores o pretendan reanudarlas.

Debemos advertir que en los tiempos en que la huelga fue una prohibición, el Estado estaba en favor del patrón y de los trabajadores no huelguístas, ya que se pretendía no lesionar la libertad de trabajo; así ve Mario de la Cueva cuando nos dice: "En los períodos anteriores de la huelga, la fuerza pública estaba a disposición del patrón y de los trabajadores no huelguístas, pues nadie podía lesionar su derecho a un trabajador; en lo sucesivo, la fuerza pública quedaría a disposición de la mayoría huelguísta para suspender las labores y evitar que los no huelguístas lesionen el derecho de la mayoría" (52).

Lo anterior es la confirmación del principio democrático de ese derecho positivo del trabajo, en favor de la mayoría que decide, por representar la voluntad general.

B). ANALISIS DEL ARTICULO 449 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Artículo 449.- La junta de conciliación y arbitraje
y las autoridades civiles correspon-

(52).- Cueva Mario de la, Ob. Cit., T.II, p. 736.

dientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestandoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

La protección que este artículo imparte, encierra la expresión jurídica más clara y más valiosa en favor del respeto al derecho de huelga; es la demostración más contundente de la huelga como un derecho; de la sola observación de las normas vemos que unas tienen como misión la de consagrar derechos, y otras las de hacerlos respetar, el artículo 449 pertenece a estas últimas.

C). ANALISIS DEL SEGUNDO PARRAFO DEL ARTICULO 453 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

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

Como en un principio no existía en la Ley una disposición semejante, se daba el caso de que los patrones sobre todo en los pequeños comercios y empresas, al ser emplazados a huelga procedían a gravar o vender gran parte de sus bienes, y a veces todos los que constituían la negociación,

tales como materias primas, productos elaborados, maquinaria, mercancía, y de tal manera o desaparecía la negociación o quedaba completamente empobrecida; de cualquier forma en uno o en otro caso los derechos de los trabajadores resultaban bur lados. Esa fue la razón por la que el legislador estableció, en el segundo párrafo del artículo 453, que la simple notificación al patrón lo obliga a ser el depositario de sus propios bienes, dentro de su propia empresa, y le impide la libre disposición que podría tener sobre ellos. Esta medida a la vez que protege los derechos de los obreros, sitúa al patrón en un estado de solvencia que lo posibilita a detentar bienes con qué responder, en un momento dado, ante cualquier obligación que surgiera del incumplimiento de las normas de trabajo.

ALCANCES Y OBJETIVOS DE LA HUELGA

En este último tema trataré de enfocar los aspectos que trae consigo la huelga, así como sus objetivos y sus alcances.

En este punto encontraremos, como lo hemos dicho anteriormente, que la nueva Ley Federal del Trabajo en su artículo 450 indica cuáles son los objetivos de la huelga; sin embargo, por razones obvias de no caer en monotonía evitaremos nuevamente mencionarlos ya que han quedado definidos con anterioridad. Asimismo, podemos ver que los alcances de la huelga, no son tan sólo proteger al trabajador, sino la reivindicación de los derechos del proletariado.

A). LA LUCHA DE CLASES

Esta es, y así lo considero, un gran avance que trae aparejada la huelga ya que, por ésta, la clase desposeída va a luchar por la defensa de sus intereses y el mejoramiento de sus condiciones económicas, así como por la reivindicación de sus derechos; y que, de este enfrentamiento, lo lleve a la transformación del régimen capitalista de manera mediata.

La lucha de clases ha venido a ser lo que el campesino, el trabajador y los proletarios forjaron con la sangre derramada por un sinnúmero de revolucionarios y de luchas

huelguistas, dejando atrás un caudal infinito de vejaciones y sufrimientos padecidos a fin de que se crearan normas jurídicas de protección y de justicia social, que pronto los poderosos y los detentadores del poder, calificaron de audaces y como una burda exageración de las atribuciones y facultades del Estado, al que se le formularon numerosos ataques, so pretexto de que constituían un abuso del poder público.

El maestro Trueba Urbina nos dice que "todo el derecho del trabajo es en sí todo un derecho de lucha de clases, ya que dignifica tanto a los trabajadores, cuanto a los empleados públicos y privados, jornaleros y domésticos, artesanos, taxistas, profesionistas, técnicos, ingenieros, petroleros, artistas, etc..." y agrega que "... sus preceptos están destinados a compensar la desigualdad económica entre estos y los propietarios de los bienes de producción o aquellos que explotan o se aprovechan de los servicios de otros. Todos los contratos de prestación de servicios son contratos de trabajo". (53)

"Los derechos sociales están vivos para su función revolucionaria de proteger, tutelar y reivindicar a los obreros y campesinos, a los trabajadores en general, a todos los económicamente débiles frente a los poderosos, capitalistas y propietarios, insaciables de riquezas y de poder, para liberar al hombre de las garras de la explotación y de

(53).- Trueba Urbina Alberto, "Tratado de Legislación Social", Ed. Porrúa, México, D. F., 1954, p. 147.

la miseria". (54)

Nos percatamos de que, en nuestra Constitución se encuentran recogidos derechos individuales y derechos sociales aprovechándose de éstos todos aquellos grupos sociales cuya condición está en desventaja y desigualdad, dada su debilidad económica, cultural y sociopolítica.

Así, emanaron normas ya no de desigualdad, como producto del liberalismo económico, sino normas de un derecho de excepción que protege, entre otros, a los trabajadores y suple, con sus beneficios, las fallas y deficiencias que a los mismos les impone la realidad social imperante.

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

Ahora bien, el sector obrero, y en general el trabajador, se ha dado cuenta ya de la situación de injusticia y explotación en que vive y, por medio de los instrumentos

(54).- IDEM p. 147.

que están a su alcance, trata de que sus derechos se respeten, de que tengan un mejoramiento en su vida y en la de sus familias; de que sean otorgadas las prestaciones a que es merecedor y, lo más importante, que sienta que se encuentra bajo el amparo del artículo 123 constitucional y de los derechos que éste consagra, a fin de estar en condiciones de entablar una lucha abierta contra los que lo oprimen y quieren que continúe siendo un instrumento para enriquecerse.

B). LA JUSTICIA Y LA SEGURIDAD SOCIAL

En principio, dejaré constancia de que existe poco material en cuanto a lo que es la justicia social en el derecho del trabajo, sin embargo considero que en el artículo 123 constitucional tenemos una vasta reglamentación de la misma, ya que no únicamente tiene por finalidad nivelar los factores de las relaciones de producción o laborales, protegiendo y tutelando a los trabajadores, sino que persigue la reivindicación de los derechos del proletariado, tendientes a la socialización de los bienes de la producción.

El maestro Trueba Urbina señala que el artículo 123 constitucional es un precepto que crea el derecho del Trabajo y Previsión Social, y origina el nacimiento del derecho social, dando lugar a que con su vigencia, se extienda

ran las bases constitucionales del trabajo en toda la República.

Es pues, para el maestro Trueba Urbina, la identificación de la justicia social con el derecho social, como se anota en el párrafo anterior.

Es este derecho la expresión de normas proteccionistas de la integración, tendientes a nivelar las desigualdades así como los preceptos reivindicatorios de los derechos del proletariado para la socialización del capital.

El propio maestro considera que bastantes autores extranjeros y nacionales, al tratar acerca del derecho social, simplemente se limitan a hacer una exposición elegante del mismo, sin que propiamente lo definan, por lo que, de acuerdo con la propia concepción que de él tiene, lo define en los términos siguientes:

"Es un conjunto de principios, instituciones y normas que en función de integración, protege, tutela y reivindica a los que viven de su trabajo y a los económicamente débiles" (55).

Contemplando el artículo 123 en dos concepciones que constituyen la base y la esencia de sus normas fundamentales la protección y reivindicación de los trabajadores es como concreción, en el derecho del trabajo, de la justicia social, nos percatamos de que no es sólo la aplicación

(55).- Trueba Urbina Alberto, Ob. Cit., p. 155

de sus estatutos para proteger y tutelar a los trabajadores antiguamente denominados subordinados, sino a todos los prestatarios de servicios, mejorándolos en sus condiciones económicas mediante la socialización de los bienes de producción otorgándole, por ello, a la clase obrera el derecho a la revolución proletaria.

Al hablar sobre la justicia social, el maestro Trueba Urbina nos dice lo siguiente: "La justicia social es justicia distributiva, en el sentido de que ordena un régimen que las desigualdades tradicionales han mantenido desordenadamente; sólo restableciendo este orden se reivindica el pobre frente al poderoso. Tal es la esencia de la justicia social. "Más adelante añade que ésta es la justicia social del artículo 123, reivindicadora y no de equilibrio y mejoramiento económico de la clase obrera. La reivindicación tiende al reparto equitativo de los bienes de la producción o socialización de estos. Establecer el orden económico es socializar los bienes de la producción, acabando el desorden que implica la mala distribución de los bienes".(56).

Para concluir, Trueba Urbina señala que la idea de justicia social en que descansa la nueva Ley, se inspira sóloamente en la parte proteccionista del artículo 123 en favor de los trabajadores, de acuerdo con el concepto uni

(56).- IDEM. p. 221.

versal que se tiene de la misma, especialmente con el del profesor Gustavo Radbruch y el que aparece en las enciclopedias:

"La justicia social busca afanosamente un equilibrio y una justa armonización entre el capital y el trabajo, estando íntimamente vinculado el bien común".

La opinión de Trueba Urbina es que cuando la justicia social no trata de reivindicar al trabajador o a la clase obrera frente al patrón o a los propietarios, no se puede denominar como tal, ya que en el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo se establece como tendencia de las normas de trabajo conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Por lo tanto la función de la justicia social no es sólo tutelar en la Ley, sino corregir injusticias originadas en el pasado y subsistentes en la actualidad, reivindicando los derechos de proletariado (57).

La huelga, como instrumento de lucha, como garantía constitucional y como derecho universal de los trabajadores, tiende a agilizar el proceso de socialización de los medios de producción por medio de ir arrancando, mediante contratos colectivos de trabajo más ventajosos para ellos, cada vez una mayor porción de la riqueza generada en los centros de trabajo pertenecientes a la clase capitalista;

(57).- IDEM pp. 194 y 195.

proceso que cumple su papel más valioso en la tendencia histórica para alcanzar la justicia social de la que está urgida el proletariado.

C). LA REVOLUCION PROLETARIA

Las plenas reivindicaciones de los trabajadores llegarán cuando se dé la transformación de la sociedad capitalista, debido al estallido de una revolución proletaria.

El artículo 123 constitucional marca los preceptos que están encaminados a dicha transformación, en la que se acabará el sistema de explotación del hombre por el hombre y vendrá el pleno ejercicio del derecho de expresión de la voluntad del proletariado.

Sólo esta clase proletaria será la que pueda cambiar las estructuras implantadas, el régimen de enriquecimiento de las clases poderosas debido a la explotación de la clase trabajadora, que le sirve como máquina de ensanchamiento de fortuna. Pero gracias al artículo 123 constitucional nos encaminamos al derecho de la revolución proletaria, la cual concluirá socializando los bienes de producción, alcanzándose una sociedad de nuevo tipo en la que los trabajadores consigan mejores niveles de vida económica y cultural, así como el pleno manejo de las decisiones políticas.

Con lo anterior, concluye el trabajo que he realizado, con la férrea convicción de que, algún día llegará a darse

la revolución de la clase trabajadora, de de que terminará la explotación que de hecho ha sufrido, de que el obrero se librará de tantas vejaciones por parte del patrón y de que se reivindicarán los derechos de su clase.

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

1. El trabajo es siempre social y el hombre es creado por el propio trabajo; esto es lo que nos enseña la historia. El trabajo es la esencia del hombre, el acto por el cual se desarrolla a sí mismo. Es un acto específicamente humano en la medida que el hombre inserta un intermediario entre la naturaleza y él: la herramienta; y ésta es producto del trabajo colectivo de múltiples generaciones. La historia nos ilustra también como el hombre ha ido evolucionando y sufriendo grandes consecuencias para poder conseguir derechos que le permitan mejores niveles de vida.
2. Las huelgas de Cananea y Río Blanco dieron origen a que la Revolución Mexicana se acelerara y que la situación de los trabajadores mexicanos cambiara totalmente al promulgarse la Constitución de 1917. Bajo estas condiciones de la clase obrera mexicana, nuestro país pasó a ser el primero que elevó a nivel constitucional principios de carácter laboral.
3. La huelga es producto del derecho positivo mexicano a partir de 1917, donde se comenzó a discutir dentro de la Asamblea Constituyente, y tiene el mérito de haber considerado a aquella como un derecho de los tra-

bajadores.

4. Como principio jurídico constituido en el artículo 123 de la Constitución, la huelga participa de las características propias de toda norma constitucional; es suprema, es rígida y está protegida por el sistema jurídico del control de la constitucionalidad.
5. La huelga como conflicto no pudo ser resuelto por el derecho civil lo que motivó que apareciese el derecho del trabajo; dentro de este derecho lo podemos clasificar como conflicto obrero-patronal, colectivo y de naturaleza jurídica.
6. Opino que el derecho de huelga es sin duda alguna la conquista social de más alcance en nuestro país, por la cual la clase trabajadora ha obtenido de los patronos no solamente mejores prestaciones económicas, sino también la reivindicación de una serie de derechos respaldados por las normas constitucionales. Por lo tanto la huelga es un derecho de todos los trabajadores para presionar a los patronos y poder considerar por medio de este ejercicio mejores condiciones de vida.
7. El derecho de coalición de los trabajadores y la huelga por solidaridad son algunos de los medios legales con los que cuenta la clase trabajadora para terminar con la injusticia a que son expuestos muchos trabaja-

dores.

8. Pienso que se debe modificar la Ley en lo referente al lapso de tiempo que se establece para la revisión de los contratos colectivos de trabajo y los contratos-ley en el aspecto general y en el salarial, ya que las condiciones económicas por las que atraviesa el país hacen que el equilibrio se rompa constantemente, lo cual perjudica gravemente al trabajador.
9. Opino que la esencia donde radica toda la fuerza de la huelga es en la suspensión de las labores, puesto que quien trabaja no está en huelga y quien se halla en huelga no trabaja. La huelga implica la idea del incumplimiento de un contrato laboral; la intención de los trabajadores es la de volver a sus labores cuando se resuelva el conflicto, por lo tanto la suspensión es temporal.
10. Creo que en lo relativo a las personas que deben recontar, debe adicionarse a la Ley con dos casos más, uno en el sentido de que se permita votar a los trabajadores que se encuentren de vacaciones, y otro en el sentido de que se prohíba tener acceso a la votación a los familiares del patrón.
11. El derecho de huelga se encuentra bien protegido, ya

que una de las características de la Constitución es tutelar los derechos sociales.

12. Opino que la verdadera justicia social, será una realidad, cuando se lleve al trabajador a un valor superior al patrimonial y deje de existir el régimen que proteja la explotación del hombre por el hombre.
13. Pienso que con ese instrumento de lucha como lo es la huelga se puede agilizar el proceso de socialización de los medios de producción y alcanzarse la verdadera justicia social de la que está urgida el proletariado.

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

1. Castorena J. de Jesús, "Tratado de Derecho Obrero"; Editorial Jaris, Primera edición. México, 1942.
2. Couture Eduardo, "La Huelga"; Santa Fe, Argentina.
3. Cueva Mario de la, "Derecho Mexicano del Trabajo"; Editorial Porrúa, S. A. Decimasegunda edición, México, 1970.
4. Cueva Mario de la, "Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo"; Editorial Porrúa, S. A. Primera edición, México, 1979.
5. Del Buen L. Nestor, "Derecho del Trabajo"; Editorial Porrúa, S. A. Tercera edición. México 1979.
6. D. Pozzo Juan, "Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo"; Buenos Aires, Argentina, 1962.
7. Guerrero Euquerio, "Manual del Derecho del Trabajo"; Editorial Porrúa, S. A. Cuarta edición. México 1972.
8. Guerrero Euquerio, "Manual del Derecho del Trabajo"; Editorial Porrúa, S. A. Undécima edición. México 1980.

9. Kelsen Hans, "Teoría General del Derecho y del Estado"; Traducción de Eduardo García Maynes, México 1949.
10. Porrás López Armando, "Derecho Procesal del Trabajo"; Textos Universitarios.
11. Tena Ramírez Felipe, "Derecho Constitucional Mexicano; Editorial Porrúa, S. A. Decimosexta edición. México 1978.
12. "Tiempo de México", Dirección General de Publicaciones y Bibliotecas de la SEP. Suplemento No. 23 noviembre de 1982.
13. Trueba Urbina Alberto, "Nuevo Derecho del Trabajo"; Editorial Porrúa, S. A. Tercera edición. México 1975.
14. Trueba Urbina Alberto, "Tratado de Legislación Social"; Editorial Porrúa, S. A. México 1954.
15. Trueba Urbina Alberto, "Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo"; Editorial Porrúa, S. A. Primera edición. México 1965.
16. Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge, "Ley Federal del Trabajo, Reforma Procesal de 1980"; Editorial Porrúa, S, A. Cuadragésima Novena edición. México 1982.

LEGISLACION CONSULTADA

- * Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- * Ley Federal del Trabajo.