

201
675



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**LA HUELGA COMO UN DERECHO SOCIAL
ECONOMICO DE LA CLASE TRABAJADORA**



FACULTAD DE DERECHO
SECRETARIA AUXILIAR DE
EXAMENES PROFESIONALES

T E S I S

QUE PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A:

María Teresa Romero González

MEXICO, D. F.

1986



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 está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

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

I N D I C E

	Pag.
INTRODUCCION -----	
CAPITULO PRIMERO-----	1
ORIGEN Y EVOLUCION DEL DERECHO DE HUELGA-----	6
a) Antecedentes Historicos en México-----	
Independiente-----	14
b) En el Porfiriato, Huelga de Cananea y Rio Blanco-----	24
c) El Derecho de Huelga en la Constitución de 1917-34 -----	34
 CAPITULO SEGUNDO	
EL DERECHO DE HUELGA EN LA DOCTRINA Y EN LA LEGISLACION MEXICANA	
a) Concepto de Huelga -----	46
b) Requisitos de Fondo-----	59
c) Requisitos de forma-----	74
d) Huelga Lícita -----	86
e) Huelga Existente-----	90
f) Huelga Ilícita-----	93
g) Huelga Inexistente-----	97
h) Huelga Justificada-----	103
i) Huelga por Solidaridad-----	107

CAPITULO TERCERO

NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA

Pág.

a) Naturaleza Jurídica de la Huelga-----	111
b) Fundamento Social de la Huelga-----	121
c) Finalidad de la huelga-----	124
d) Justificación Económica de la Huelga-----	126

CAPITULO CUARTO

ESTUDIO COMPARATIVO DEL DERECHO DE HUELGA EN LA LEGIS-
LACION LATINOAMERICANA

a) Argentina-----	131
b) Bolivia-----	137
c) Chile-----	140
d) Perú-----	142

CONCLUSIONES-----	147
-------------------	-----

BIBLIOGRAFIA -----	151
--------------------	-----

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

La huelga se ha constituido en el arte principal de la clase proletaria en la lucha por su reivindicación económico-social; esta circunstancia llamó nuestra atención, pues es el tema de la huelga el que mas polémica a levantado en el campo del derecho laboral.

Los tribunales del trabajo en algunos casos y las Asociaciones Obreras y de patronos en otros, han desvirtuado los objetivos del derecho de huelga, es por lo anterior que hemos creído necesario investigar el alcance y límite del mismo, a efecto de no hacer mas graves las pugnas entre el capital y el trabajo.

En el desarrollo del presente trabajo exponemos -- primero como nace y evoluciona el derecho de huelga, -- posteriormente señalamos brevemente los antecedentes -- históricos; por los que ha atravesado la huelga en las diferentes etapas por las que ha recorrido nuestro país, hasta llegar al momento en que es adoptada por nuestra legislación para despues hacer un estudio general del desarrollo de la huelga, las diferentes etapas por las que debe atravesar y los requisitos que debe cumplir, -- para despues hacer un pequeño estudio comparativo de --

diversas legislaciones de Latinoamérica, por último --
llegamos a conclusiones concretas que consideramos de --
aportación directa al tema desarrollado.

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

CAPITULO PRIMERO

ORIGEN Y EVOLUCION DEL DERECHO DE HUELGA.

- a). Antecedentes Históricos en México Independiente.
- b). En el Porfiriato Huelgas de Cananea y Rio Blanco
- c). El Derecho de Huelga en la Constitución de 1917.

Antes de entrar a estudiar los antecedentes históricos en nuestro País, es necesario dar un breve resumen de como se originaron los movimientos obreros a través del tiempo en diferentes épocas y lugares.

Desde tiempo inmemorial las relaciones de la humanidad han sido regidas por el principio común de la producción v el intercambio de satisfactores y para lograr la producción de estos (satisfactores) es necesario la suma de los recursos naturales y de las fuerzas productivas del hombre.

Por lo cual podríamos decir que desde la época más antigua el trabajo de los pobres se ha transformado en la fortuna de los ricos, desde entonces existe la lucha del débil contra el fuerte. Los cuales se les ha denominado explotados y explotadores.

Desde hace mucho tiempo la clase oprimida ha luchado por la defensa de la libertad y la justicia social, de la cual ha sido víctima porque le han pisoteado sus derechos como ser humano, aunque para esto han tenido que morir muchos luchando por este ideal.

Así, vemos que en la ciudad primitiva, las relaciones de producción, entendiéndose como tales los recursos naturales y las relaciones de un conglomerado humano entre sí, para conseguir sus satisfactores, están íntimamente unidos por la idea de cooperación, aunque también existe el predominio del más fuerte.

Posteriormente en la forma esclavista que se halla en todos los pueblos que se extienden sobre la tierra en donde la producción de satisfactores es controlada por los amos: desde el origen del mundo reinó la desigualdad de fuerzas y trajo como consecuencia las diferentes condiciones sociales.

En la época feudal la producción de satisfactores fue detentada en forma parcial por el señor feudal, ya que los vasallos pertenecían al señor del feudo al igual que eran dueños del suelo.

Más tarde en la época del sistema capitalista, los medios de producción son poseídos por el dueño

del capital y es un sistema donde la minoría vive del trabajo de la mayoría: como consecuencia de ese sistema, las relaciones de trabajo han sido una lucha entre dos clases sociales llamadas burguesía y proletariado. Es hasta ese momento en donde hara su aparición las controversias de trabajo y por lo tanto hace su aparición en el derecho, la asociación profesional y la huelga.

El primer antecedente histórico lo encontramos -- en el Egipto faraónico. Los egiptólogos Chavas y Maspero han tenido la suerte de poder reconstruir uno de tales enfrentamientos gracias al Papiro de Turín, -- que reproduce parcialmente las notas de Surveillant.

"Hacia el año 2100 a.c., la población que estaba al servicio de un templo en la necrópolis de Tebas se negó a trabajar. Albañiles, obreros y especialistas -- estan de acuerdo se les paga en especies; las retribuciones son insuficientes e irregulares." (1)

"Se habla de una suspensión de trabajo de albañiles en 1932 a. c., y otra de ladrilleros judíos en Egipto por el año de 1460 también a. c.". (2)

(1) Manuel Escrivá Román, La Huelga Historia y Presente, p. 13

(2) Euquerio Guerrero, Manual de Derecho del Trabajo tomo LL, México, 1962 p.

Años más tarde hacia los albores de la República -- Romana, en el siglo VI a. de J. C., Roma cayó en poder de los etruscos. Soberanos enérgicos de la dinastía de los Tarquinius trataban de fundar aquí una gran potencia, pero los medios de violencia que emplearon para -- ello disgustaron tanto a la nobleza como a la plebe. -- los esfuerzos de patricios y plebeyos unidos arrollaron la dominación extranjera y al propio tiempo cayó -- la monarquía.

Del éxito alcanzado, los patricios se adjudicaron la parte del león. Ellos únicamente se consideraban -- capacitados para ocupar la nueva magistratura suprema.

Solo los patricios se aprovechaban de los pastos -- de la comunidad y tomaron posesión de todos los terrenos recién conquistados, bien como propiedad suya, -- bien como terrenos del Estado (ager publicus). Ni -- siquiera pagaban con regularidad la renta legal señalada para dichos arrendamientos. El déficit resultante se cubría por impuestos directos, cuyo mayor peso -- soportaban injustamente las clases inferiores. Estas, -- con motivo de las frecuentes guerras, no podían tampoco explotar debidamente sus escasos terrenos, y , por consiguiente, se veían obligadas a contraer deudas, -- que les agobiaban cada vez más. Para colmo de desgracia, la ley sobre obligaciones era severísima; empeñábase el deudor en cuerpo y alma y el acreedor tenía -- derecho a disponer de su persona para convertirle en -- criado, para venderle o matarle en caso de insolvencia.

La frecuente aplicación de estas crueles medidas irritaba al pueblo. La plebe se organizó, y capitaneada por sus tribunos militares, se retiró al " Monte Sagrado ". Situado a orillas del Anio, --- amenazando a los patricios con fundar una comunidad independiente. Al ver la actitud decidida de los --- plebeyos y conscientes de que de seguir la situa--- ción, la ciudad terminaría por paralizarse, comisio naron al senador Manenio Agripa para que negociara con los paristas; habiendo llegado a un acuerdo --- mediante el cual, los plebeyos tendrían un represen tante ante el senado romano, con lo cual se reintegrarón a sus labores. " (3).

Pero como hemos dicho en aquellas épocas el --- régimen imperante era el de la esclavitud y no puede considerarse a esos movimientos sino como actos de rebeldía de los oprimidos ante las injusticias y los maltratos que sufren de la clase dominante.

En la edad media, encontramos otro movimiento--- que es digno de mencionarse, como lo fue la huelga y rebelión de los hilanderos y tejedores de Florencia encabezados por Michael Lande" (4).

(3) Dr. Leo Bloch. Instituciones Romanas, Editorial Labor S.A., Página 20 y sig.

(4) M.A. Barrenechea, Florencia en la Edad Media

En nuestro país también cundió el ejemplo de estas luchas obreras, uno de los primeros actos de abandono colectivo del trabajo fue la huelga en la catedral de México en el año de 1582, otro movimiento fue el de los mineros de Real del Monte, también sobresalen los movimientos de Cananea y Rio Blanco en 1906 y 1907.

Estos movimientos fueron en su mayoría ahogados en sangre pero no resultaron inútiles ya que sembraron la semilla de la reivindicación en la conciencia de la clase proletaria.

EVOLUCION DEL DERECHO DE HUELGA

"Desde tiempo inmemorial se negó la legitimidad -- del Derecho de Huelga. En el año 1303, el Rey Eduardo I de Inglaterra, prohibió todo acuerdo cuya finalidad fue ra modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo formando parte estas disposiciones del Common Law."(5)

Estas mismas prohibiciones las encontramos en Francia y Alemania del siglo XVI en adelante.

(5) Mario de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, -- Tomo II, Editorial Porrúa 2a. Edición, México 1954, Pág. 759.

En el año 1539 una huelga de impresores en Lyon se prolongó por tanto tiempo que dió margen a que Francisco I expidiera un edicto severo el 28 de Diciembre de 1541, prohibiendo cualquier suspensión brusca de trabajo.

Durante la Revolución Francesa en 1791 la Ley -- Chapellier prohibió la coalición y la huelga, por suprimado se le denominó "la declaración de guerra de la burguesía a la clase trabajadora" (6)

En Francia se toleró la existencia de la huelga, cuando Napoleon III por la Ley del 25 de Marzo de 1864 suprimió las medidas prohibitivas respecto de la coalición.

Inglaterra también convirtió en delito la suspensión brusca del trabajo, siendo de llamar la atención que ni belgica ni en algunos países de América Latina se le llegó a dar esa característica delictuosa; que si bien sus ordenamientos jurídicos no la prohibían, por lo menos permanecían mudos ante ese fenómeno económico social.(7)

(6).- Mario de la Cueva, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T- II Editorial Porrúa S. A. Pag-569-

(7).- Suquerio Guerrero, Manual del Derecho del Trabajo, T-II Mexico 1962 pag- 345

Posteriormente, la huelga fué ganando terreno — paulatinamente, pues fue perdiendo su carácter de delito hasta convertirse en una mera situación fáctica, lo cual no quiere decir que se transformó en un derecho — de la clase trabajadora; era una situación de hecho — que no producía consecuencias jurídicas, pero siempre — en contra de los trabajadores. En realidad la huelga — era el derecho de no trabajar, un derecho de carácter — negativo, pero que no produce ninguna consecuencia en — favor de los obreros.

Es en este período donde el abogado francés ——— Berrger, hace la primera argumentación o razonamiento — jurídico del derecho de huelga; para este abogado según el profesor Mario de la Cueva, nos dice que el derecho — natural se otorga a todos los hombres, tanto en su aspe — pecto positivo, como en su aspecto negativo, la liber — tidad de trabajar, consecuentemente, nadie puede ser obli — gado a trabajar y si se hubiere comprometido y faltare — a lo pactado, será responsable civilmente de los daños — y perjuicios que cause, pero no se puede ejercer coac — ción alguna sobre su persona para obligarle a trabajar, ni puede ser castigado por negarse a cumplir un contra — to.

Para Berrger, lo que puede realizar una persona — actuando individualmente, lo pueden realizar diez o — cien personas a la vez, y si estas personas faltan a —

su convenio en forma simultánea, no existe causa, -- motivo o razón para convertir en delito una simple -- actitud de hecho.

Tiempo más tarde aparece en la historia un período donde los trabajadores tuvieron que luchar incluso hasta la muerte, para lograr la conquista del derecho de huelga, pues como se ha mencionado en párrafos anteriores, los trabajadores podían negarse a cumplir con su contrato de trabajo, más les estaba prohibido invitar a los obreros disidentes en un movimiento obrero a que se les unieran, lo cual constituía para los patrones y las autoridades de ese tiempo un serio ataque a los derechos de estas personas.

La fuerza pública estaba obligada a proteger a los trabajadores no huelguistas, pues si bien existía el derecho de no trabajar, también estaba garantizada la libertad de trabajar; e igualmente amparaba la fuerza pública al empresario cuando pretendían los huelguistas evitar el trabajo en las fábricas; ya que se consideraba un ataque a los derechos de otras personas.

Fue esta razón por la cual la lucha obrera se encaminó hacia el derrumbamiento del delito consistente en la presión que se ejercía sobre los trabajado-

res no seguidores de un movimiento, ya que éste sería estéril, pues mientras un grupo mayoritario de obreros suspendían sus labores, la minoría seguía trabajando, amén de que el patrón podía sustituir fácilmente a los trabajadores separatistas.

Se trató entonces de hacer conciencia en los trabajadores no seguidores del movimiento de huelga que deberían unirse para que así, haciendo un frente común lograran el objetivo deseado, ya que hasta entonces todas las legislaciones garantizaban al patrón el uso de la fuerza pública para la protección de su establecimiento.

Este trabajo de concientización de la clase obrera, dió su fruto, pues formó en los trabajadores la idea de solidaridad, arma principal en las luchas obreras, con lo que se le dificultó al patrón sustituir con prontitud a los trabajadores huelguistas. En virtud de la unificación de los obreros, fueron siendo derogados de los ordenamientos legales de los delitos a que hemos hecho mención, preparando el terreno donde más tarde hará su aparición la huelga, como un logro de la clase proletaria.

La huelga devino una situación jurídica debidamente protegida y entro a formar parte del derecho

colectivo del trabajo. El trascendental paso se dió en la Constitución del 5 de Febrero de 1917.

Desde la Independencia, México vivió el periodo de la tolerancia; y merced de los principios admitidos en la Constitución de Cadix, las libertades de asociación nunca fueron negadas; es cierto que el artículo 925 del Código Penal de Martínez de Castro, vigente desde el primero de Abril de 1872, decía:

" Se impondrán de ocho a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre comercio de la industria o del trabajo." (8)

El precepto anterior no prohibía ni sancionaba la huelga, sino ciertos actos violentos que podían acompañarlos. Además la argumentación del Berrger coincidía con el contenido del artículo quinto de la Constitución de 1857, en cuanto decía:

(8) Nestor de Buen, Derecho del Trabajo tomo II,
Editorial Porrúa S. A. México 1976 pagina 735.

"Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento".(9)

Don José María Lezama, después de comentar este precepto, concluyó citando la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia:

"Así es que la Corte de Justicia en su ejecutoria de 17 de mayo, 7 de septiembre de 1854 y últimamente en su sentencia de 24 de julio de 1870 han concedido el amparo de la justicia de la unión a personas que rehusaban continuar prestando los servicios estipulados en favor de otros y a cuya prestación habían sido condenados, por la autoridad judicial, con fundamento en la costumbre que aún se observa en varios Estados, entre ellos los de Tabasco y Sonora, en donde han pasado las cosas a que las citadas ejecutorias se refieren".(10)

Por otra parte, el artículo noveno de la propia Constitución de 1857, protegía la libertad de reunión y asociación de la misma manera que, al amparo de ese precepto y de su similar en las constituciones de Norteamérica

(9) Marie de la Cueva, Derecho Mexicano del Trabajo, --
Tomo II, Editorial Porrúa, México 1954, Página 763.

(10) Ibidem.

rica, Belgica v España pudo vivir la asociación profesional, así también la huelga quedo protegida por las - normas constitucionales.

a) ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO
INDEPENDIENTE.

Los gobiernos de los distintos estados del mundo han puesto de manifiesto como va lo hemos dicho al principio de este trabajo, a través de la historia, tres actitudes bien definidas frente a los conflictos entre el capital y el trabajo.

Tres actitudes que han obedecido a distintas presiones de los diversos sistemas de producción que han surgido en el transcurso del tiempo.

Una primera actitud que se traduce a una posición cien por ciento favorable a los patrones; que se le puede llamar la época de la prohibición, sin embargo con esto no queremos decir que todos los pueblos hicieron de la huelga un delito, como va lo expusimos anteriormente; posteriormente la inquebrantable unidad de la clase desheredada, orillará a los gobiernos de los Estados a asumir una actitud de tolerancia y de mera expectativa frente a la pugna entre patrones y obreros, teniendo su origen esta segunda actitud en la ideología del liberalismo, finalmente con la aparición del sistema capitalista y su ensanchamiento --

aunado a la clásica idea de este sistema de obrar a la clase trabajadora, los conflictos entre el capital y el trabajo crecerán en amplitud, sembrando con ellos la inestabilidad política de los propios gobiernos; este acto motivará a que éstos abandonen su actitud de guardarse inmóvil frente a los conflictos obrero-patronales e intervenir directamente entre las partes en pugna.

Frente a estas tres posiciones, nuestro Estado -- mexicano no ha podido sustraerse y ha tenido que -- afrontar todas y cada una de ellas.

En las primeras páginas de nuestro trabajo, expusimos brevemente el origen del movimiento obrero -- a través del tiempo en el cual también nos referimos a México por lo cual en éste capítulo solo recalcaremos algunos aspectos que consideramos importantes.

Durante la colonia, sólo existió la voluntad de los patrones, va que los trabajadores tenían la obligación de cumplir su voluntad so pena de incurrir en grandes faltas, sino acataban estas.

En la primera etapa de nuestra vida independiente, a partir del año 1821 hasta 1850, la libertad -- política se manifiesta a través de diversos cambios--

gubernamentales, consecuencia de dolorosa guerra civil: cuarteles, rebeliones, traiciones, etc... El imperio de la anarquía impidió el progreso en el campo económico y social que debió haber restado la libertad política: todo estaba en bancarota: la agricultura, ganadería, minas, comercio exterior e interior, hacienda pública.

Esto implica los salarios de hambre de los laborantes y la imposibilidad de industrializar al país, no obstante los propósitos de don Lucas Aleman y de don Esteban Antuñano. Hasta el año 1955 el desastre de la nación es incalculable y lamentable.

La Independencia de nuestro País frente a los conflictos obrero patronales asumió una actitud de tolerancia, pues como ya lo mencionamos anteriormente, la Constitución de Cadiz recogía las ideas de Berrger respecto a la suspensión de labores.

Para afirmar lo que decimos en el párrafo anterior, basta examinar el artículo quinto de dicha Constitución el cual volvemos a remarcar "nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su plene consentimiento".

Varios tratadistas afirman que en nuestro país no se reconocía el derecho de asociación ni el de huelga, y para ello se remiten al Código Penal de Martínez de Castro que en su artículo 925, decía: "se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas penas a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con objeto de que se suban o bajen los salarios de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria del trabajo!"

Del solo análisis del anterior artículo encontramos que la suspensión de labores propiamente dicha no estaba considerada como delito, ahora bien la Constitución de 1857, en su artículo 9º., reconocía el derecho de asociación profesional: lo que prohibía y sancionaba de las huelgas era solo ciertos actos violentos que se hacían acompañar a éstas.

La reforma inicia una nueva era en la vida nacional con la intervención del clero, que había traicionado a la patria y estorbaba su progreso económico, mediante el atesoramiento egoísta de riqueza y de inmovilidad de sus bienes. La ley de desamortización de 25 de junio de 1856 puso en circulación los bienes de la iglesia con finalidades económicas; los autores de esta ley

tuvieron el propósito de crear la pequeña propiedad, lo cual no fue posible porque los arrendatarios de las propiedades del clero no podían pagar los impuestos y gastos que demandaban las escrituras de adjudicación y por la amenaza de ser excomulgados. Sin embargo, las finalidades económicas de la ley produjeron consecuencias favorables para el desenvolvimiento progresivo del país.

La reforma fue una revolución necesaria, forzosa;— que trajo consigo el liberalismo e individualismo y ——— consigüentemente nació la libertad de trabajo, vibrante esperanza para los oprimidos, en el Congreso Constituyente de 1856-1857 con la declaración solemne de que los derechos del hombre son la base y objeto de las ——— instituciones sociales.

Don Ignacio L. Vallarta. Dijo en favor de la libertad de trabajo:

"El derecho del trabajo libre es una exigencia imperiosa del hombre, porque es condición indispensable — del hombre para el desarrollo de su personalidad. La — esclavitud del trabajo no debe existir en México, el — trabajador debe disponer de sus brazos y de su inteli— gencia, del modo mas amplio y absoluto" (12)

(12) Trueba Urbina Alberto, Evolucion de la Huelga, ——— Editorial Botas, 1950. Pág. 35.

Don Ponciano Arriaga, también defensor de la libertad de trabajo, formula esta pregunta ¿ hemos de proclamar la igualdad y los derechos del hombre al mismo -- tiempo dejar a la clase más numerosa, a la mayoría de -- los que forman la nación, en peores condiciones que los iliotas o parias ? luego expresa lo indefectible de la reforma que haga pedazos las restricciones de brazos v de servidumbre feudal en su concepto " los miserables -- sirvientes del campo, especialmente los indios se hallaban enajenados por toda su vida porque el amo les regu_laba el salario, les daba el alimento y el vestido que_ quería y al precio que deseaba, sopena de encarcelarlos, atormentarlos e infamarlos si no se sometían a su voluntad". (13)

El garantizar la libertad de trabajo; no implicaba que el derecho del trabajo se reglamentara, sino que -- este constituya, propiamente, un aspecto del derecho -- civil.

Por lo cual encontramos que algunos legisladores -- de la época, reclamaron las leyes protectoras del trabajo y de los trabajadores y, así el Congreso Constituyente de 1856-1857 oyó la voz de Ignacio Ramirez exi--

(13) Trueba Urbina Alberto, Evolución de la Huelga, Ediciones Botas, 1950, pág. 36

viendo que la Constitución se promulgara en el privilegio de los menesterosos, de los débiles y que emanciparan a los jornaleros, de los capitalistas, "sabios economistas de la sumisión, decía el celebre discurso pronunciado en el congreso, en vano proclamareis a cada -- jornalero el fruto de su trabajo y lo obligueis a comer se su capital y le pongais en cambio una ridicula corona sobre su frente." (14)

LOS PRIMEROS MOVIMIENTOS HUELGUISTICOS EN MEXICO.

El primer movimiento social de esta clase estalló en el mes de agosto de 1766, siendo virrey de la nueva España don Carlos Francisco de Croix, muriendo en dicho movimiento asesinados, el alcalde mayor, un minero y -- estando a punto de ser linchado don Pedro Romero de Terrero, conde de Regla, único dueño de la Mina Vizcaina, del Monte, ahora Real del Monte en el estado de Hidalgo.

Los mineros no trataban de obtener mas altos salarios ni conquistar mejores condiciones de trabajo o de

(14) Trueba Urbina Alberto, El Artículo 123, México 1943.

arrebatar concesiones a un patrón renuente, sino mantener las condiciones de ventaja y privilegios que habían logrado obtener en la mayor parte de los reales mineros, de manera principal en Pachuca y Real del Monte. - Los huelguistas no pretendían aumentar de salarios, se negaban resuelta y revolucionariamente a ello; querían que se les conservaran "los partidos" que por una costumbre inmemorial tienen los barreteros en las minas. - Se reduce que asignándole a cada uno el número de costales de metal que debe sacar en las horas que trabaja según la calidad más o menos del terreno, por el jornal que se estilaba en cada mineral, en todos los que excedían a los de la tasa ó tarea se interesaba al barretero, dividiéndose por mitad entre él y el dueño de las minas. (15)

Otra suspensión de trabajo la vemos aparecer el 14 de julio de 1868, cuando se produjo un movimiento que afectó a los trabajadores de las fabricas "la Hormiga", "la Magdalena", "la Fama", "san Fernando", "de Tlalpan", "la Colmena" y "Barrón", del Distrito Federal, que eran aproximadamente, novecientos los industriales, con el objeto de presionar para lograr una rebaja en los suel-

(15) Huitron Jacinto, Origenes del Movimiento Obrero en México, Editores Mexicanos Unidos, S.A. Pág. 41.

dos, decretaron un paro.

Los trabajadores se dirigieron al Presidente Juárez, poniendo en su conocimiento los hechos particularmente, la difícil situación que atravesaban. Todo fue inútil. "Juárez no respondió a ninguna comunicación de los obreros" y éstos despues de cuatro meses de dificultades, emigrarán a otros pueblos. En su lugar los empresarios contrataron trabajadores de otros lugares, a los que impusieron condiciones de trabajo, que se resumen como sigue:

"1.- Las horas de trabajo serán fijadas por los administradores de las fábricas".

"2.- Por el hecho de presentarse a sus labores los obreros aceptan las condiciones de trabajo y horarios que los administradores ordenen".

"3.- Es obligación del operario trabajar la semana completa, siempre que no se lo impida causa justificada, como enfermedad. En caso contrario perderá el importe de lo que haya trabajado".

"4.- Los trabajos defectuosos por culpa de los obreros, se compensarán multando a estos, se-

gún la importancia de sus faltas".

"5.- Los operarios con su sola presencia en el establecimiento, aceptaran los reglamentos, los horarios y tarifas que tengan a bien imponerles los administradores".

"6.- Los operarios tendrán obligación de velar y trabajar los días de fiesta cuando así se los demande, quien se niegue a esta orden será -- separado de su trabajo".

"7.- Las casas de las fábricas son exclusivamente para alojar a los operarios y al ser despedidos éstos y al dejar su trabajo, tienen obligación de desocuparlas en el término de seis días". (16)

Al ver estas injusticias, se comienza a crear medios de defensa, de los trabajadores frente a estas -- inicuas condiciones. Y es por eso que se crea el primer organismo de importancia como lo fue "el gran círculo -- de obreros".

(16) Nestor de Buen, Derecho del Trabajo, Tomo I

Una de las huelgas más importantes es la que estableció en agosto de 1874, llevada a cabo por los mineros de Pachuca, que tuvo una duración de seis meses, y, mediante la cual, consiguieron un aumento en sus jornales, ya que la empresa se comprometió a pagar a los trabajadores cincuenta centavos diarios.

La huelga no pasaba de ser una disposición más en el artículo de nuestros ordenamientos legales, pues al surgir un conflicto obrero patronal y resolverse éste, el laudo siempre era favorable a éstos últimos, por lo cual la Constitución de Queretaro de 1917, consagró que la huelga es un derecho de los trabajadores.

b) LA HUELGA EN EL PORFIRIATO, HUELGA DE CANANEA Y RIO BLANCO.

Encontramos que en este régimen dictatorial hay -- dos etapas históricas:

- 1.- Etapa de tolerancia durante la plenitud del -- régimen.
- 2.- Etapa de represión en sus postrimerias.

En la primera etapa, el gobierno aplicó inexorablemente el artículo 925, ya citado anteriormente pero, -- pese a éllo, se declararon varias huelgas, tanto en la capital como en la provincia: en Veracruz, Tlaxcala y --

Puebla, en la rama de la industria textil, con obreros-
va sindicalizados que se agruparon en el "Círculo de --
Obreros Libres."

Estas huelgas hicieron que el artículo 925, ya men-
cionado con anterioridad cayera en desuso, pero esto no
quiere decir que fue como una actitud dádiosa por par-
te del régimen imperante, sino que fue logrado por el -
esfuerzo de la clase trabajadora.

En la segunda etapa, cuando empezaba a declinar el-
régimen, se ordenó la intervención del ejército en to--
das las huelgas, con orden de disparar sobre obreros --
indefensos, como aconteció en los movimientos huelguís-
ticos de 1906, en Cananea y en 1907 en Rio Blanco, de -
las cuales a continuación daremos un breve resumen.

HUELGA DE CANANEA.

Este movimiento ocurrió entre el 31 de mayo y el -
3 de junio de 1906, en el Estado de Sonora, en la Pobla-
ción denominada Cananea, por los trabajadores del mine-
ral de Cananea, los cuales organizaron una asociación -
que le denominaron "Unión Liberal Humanidad", a fines -
de enero de 1906, fue por iniciativa de Manuel M. Dié--

guez. Por otra parte se fundó el "Club Liberal de Cananea". Estas dos organizaciones fueron filiales del Partido Liberal Mexicano, con sede en San Luis Misuri.

La situación de aquellos trabajadores mineros era desesperante; pues percibían salarios bajos, rendían una jornada excesiva de trabajo y lo que era peor recibían un trato inhumano.

Exasperados por tanta injusticia, consecuencia de una insostenible explotación capitalista, los obreros decidieron unirse para exigir superiores prestaciones y mejoría en las condiciones de trabajo, así como una jornada laboral de ocho horas y un salario de cinco pesos diarios.

Dichas peticiones fueron rechazadas por el gerente de la compañía, coronel William C. Green, quien al pulsar lo que acontecía, pidió intervención del gobernador del estado de Sonora.

El día 1^a de junio de 1906, más de dos mil trabajadores recorrieron talleres y minas para engrosar sus filas y efectuar una manifestación. Los representantes de los trabajadores fueron: Esteban B. Calderon, Manuel M. Diéguez, Justo Felix Enrique Ibañez, Francisco Mendez,

27

Alvarado L. Diéguez, Juan J. Bosh, Manuel S. Sandoval, -
Valentín Lopez, Juan C. Besh, y Jesús J. Betras: todos-
ellos exhibieron a los representantes de las empresas, -
y a las autoridades del lugar, Presidente Municipal ---
doctor Filiberto Uberroso, un memorandum que contenía-
los siguientes puntos:

- 1.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga;
- 2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre ---
las condiciones siguientes:
 - a).- La destitución del mavordomo Luis;
 - b).- El sueldo mínimo del obrero será de cinco ---
pesos por ocho horas de trabajo;
 - c).- En todos los trabajos de la Cananea Consoli-
dated Co., se ocupará a un 75% de mexicanos y
a un 25% de extranjeros teniendo los primeros
las mismas aptitudes de los segundos;
 - d).- Poner hombres al cuidado de las jaulas, que -
tengan nobles sentimientos para evitar toda -
clase de fricción;
 - e).- Todo mexicano, en los trabajos de esta nego--

ciación, tendrán derecho a ascenso, según se los permitan sus aptitudes.

La empresa negó, categóricamente, las peticiones formuladas, calificandolas de absurdas.

Al enterarse de lo sucedido, la manifestación de los obreros se dirigió a la maderería para invitar a los obreros de ese departamento a seguir la huelga. George Metcalf trató de impedir la salida de los obreros y, como no lo consiguiera ayudado por su hermano William, bañó con una manguera a los manifestantes. Dos huelguistas se acercaron amenazadoramente al edificio, gritando " Que salga el gringo desgraciado," y simultáneamente lanzando piedras; como contestación recibieron una descarga de fusilería que dió muerte a varios trabajadores. Entablado la pelea, se puso fuego a la maderería y el resultado fue un saldo de quince víctimas, obreros mexicanos, entre muertos y heridos.

Los huelguistas se dirigieron al Palacio Municipal de Ronquillas en demanda de garantías, pero las autoridades abrierón fuego en contra de ellos, lo que causó nuevas víctimas con un saldo de seis muertos, entre ellos un joven de quince años.

Los obreros se aprestaron a la lucha, en notoria -

desventaja y desigualdad, una vez que aquellos solo--
poseían piedras y palos.

El Gobernador de Sonora, Rafael Izábal a petición--
del señor Green, se trasladó a Cananea, acompañado de
rurales mexicanos y con más de doscientos norteameri--
canos, de los llamados "Rangers" de Estados Unidos, --
quienes llegaron todos unidos a sofocar aquella rebe--
lión asesinando a trabajadores, sin importarles que --
se tratara de sus compatriotas.

Todos estos sucesos fueron comentados en la capi--
tal y, como es común, desvirtuados por la prensa, ne--
gando que tropas Norteamericanas hubieran llegado a --
Cananea con el Gobernador Izábal.

La lucha continuó, pero más adelante, fueron dete--
nidos Diéguez, Calderón, Ibarra y otros, que fueron--
señalados como cabezas del movimiento: sometidos a --
proceso, se les condenó a una pena de quince años de--
prisión, misma que cumplirían en las "tinajas" de--
San Juan de Ulúa." (17)

(17) Trueba Urbina Alberto, Evolución de la Huelga,--
' Ediciones Botas, México 1950, Página 82

MOVIMIENTO DE RIO BLANCO

Este movimiento, al igual que el anterior, se gesta por la opresión y explotación del capitalismo industrial en contra del grueso de los trabajadores textiles de Puebla y Orizaba. Los trabajadores se organizaron en una agrupación denominada "Gran Circulo de Obreros Libres", que se crea en el mes de junio de 1906, siendo Avila el fundador de esta Unión de trabajadores.

Este Gran Circulo de Obreros Libres fue tomando gran fuerza lo que demuestra por el hecho de que, en poco tiempo, se organizaron varias filiales en Puebla, Tlaxcala, Veracruz y México.

Esta agrupación abriga a la inmensa mayoría de obreros textiles, quienes querían una jornada menor de quince horas, que era la instituída; que no se empleara a niños menores de seis años y muchas otras prestaciones más.

El 20 de noviembre de 1906, los industriales de Puebla aprobaron un reglamento para la fábrica de hilados y tejidos de algodón, cuyo contenido comprendía lo siguiente:

- 1.- La jornada de trabajo correrá de 6 A. M. a 8 -- P. M.
- 2.- Los sábados, 15 de septiembre y 24 de diciembre se suspenderán las labores a las 6 de la tarde;
- 3.- La entrada al trabajo sería con cinco minutos -- de anticipación;
- 4.- Se prohibiría a los trabajadores admitir huéspedes, sin permiso del administrador, en las -- habitaciones que las fábricas les proporcionaba.

Este reglamento se publicó quince días después en -- las fábricas de Puebla y Atlixco, provocando la huelga -- de los obreros.

Los trabajadores protestaron y, a su vez, los patrones contestaron con el paro de todas las fábricas, para así provocar la miseria de la clase trabajadora y volverían aquéllos a sus labores sin pedir absolutamente -- nada.

Estos solicitan al presidente de la República General Porfirio Díaz, un arbitraje para dirimir las diferencias entre las dos partes en pugna, pero este arbitraje favoreció absolutamente a los patrones y como no estuvieron de acuerdo los trabajadores en respetarlo, se -- provocó una reacción violenta en contra del dictador.

Al día siguiente los trabajadores deberían volver a sus labores, por haberse levantado el paro patronal; los industriales confiados en que los trabajadores no se atreverían a desobedecer el laudo presidencial, vieron, con sorpresa, avanzar la masa compactada de obreros y que en el rostro de ellos se retrataba el odio y el dolor y que se estacionaban frente a la tienda de raya de Rfo Blanco, a la cual penetraron tomando todo lo que necesitaban, para finalizar prendiéndole fuego a la propia tienda.

En Santa Rosa y Nogales fueron liberados los correligionarios que se encontraban en las cárceles, incendiándolas, al igual que las tiendas de raya de las fábricas; así el pueblo, se hizo justicia por su propia mano; el General Porfirio Díaz ordenó al General Rosalino Martínez reprimiera el movimiento y éste llevó a cabo una verdadera masacre, la cual dejó un saldo de innumerables muertos.

Salazar y Escobedo describen el resultado de la epopeya, con palabras que calan profundamente la sensibilidad humana:

"Es de noche, el sol, en su último rayo, se ha llevado el postrer aliento de los victimados; la luna con amante compañerismo, envuelve ahora los

cuerpos que yacen insepultos en el solitario camino, que huele a pólvora y a sangre; los "chacales" husmean en los contornos de las fábricas poniendo sitio a los proletarios hogares; a la débil claridad de la diosa Selene, siguen matando a obreros indefensos."

"Se han cumplido las ordenes del palatino; el César mandó a la muerte a los plebeyos tejedores, y estos la han recibido en la más altiva forma; las víctimas son llevadas en carros a ignorados lugares; el Gran Circulo de Obreros Libres ha hallado gloriosa derrota, el dolor impera en la desolada serranía más el dolor proletario irradia incolumne como la brujida cumbre del Citlaltépetl." (19)

Los movimientos obreros citados anteriormente vinieron a aparejar el camino hacia la consientización de la clase proletaria para su reivindicación.

(19) Trueba Urbina Alberto, Evolución de la Huelga, Editorial Botas, México 1950, página 88.

c).- EL DERECHO DE HUELGA EN LA
CONSTITUCION DE 1917.

Antes de entrar a estudiar a, la huelga en la Cong-
titución, creemos que es necesario dar un breve resu-
men, de la misma en el período preconstitucional.

Nuestra intención es seguir una trayectoria de los
momentos más importantes en la evolución del movimiento
obrero.

Durante el período preconstitucional, "la casa del
Obrero Mundial" reanuda sus actividades sindicales y el
florecimiento sindical se produce en muchos lugares del
país.

En el gobierno Constitucionalista se suscitarón --
una serie de huelgas; pero la huelga más importante en-
este período fue la que paralizó a la metrópoli, priván-
dola de la luz, fuerza eléctrica, tráfico, periódicos, --
estalló el 31 de julio de 1916 y la cual fue reprimida-
por don Venustiano Carranza con dureza y suma violencia,
como lo hiciera el gobierno del General Porfirio Díaz --
en sus postrimerías. Ya que como en aquel tiempo del --
Porfirismo, encarceló a los líderes, además se les for-
maron consejos de guerra, pero ni aún así los obreros -

se doblegaron pues tuvieron una valiente actitud en estas nuevas lizas.

Por esta actitud se valorifica el tanto y tanto obreros que ofrecen sus vidas a cambio de una mejora para la clase trabajadora en todos los aspectos: económico, jurídico y social y como resultado de lo anterior fué que el once de diciembre de 1915, se expidió la primera Ley revolucionaria, "La Ley Federal del Trabajo" - promulgada en el estado de Yucatán por el General Salvador Alvarado, Jefe del Ejército del Suréste, Gobernador y Comandante militar de dicho estado.

En la exposición de motivos de dicha Ley se dice - lo siguiente:

"Por otra parte, el ejercicio de la libertad de trabajo trae consigo el empleo de los medios más eficaces para la liberación del proletariado; y es más importante, reconocer a los obreros agrupados para la defensa de sus intereses, el carácter de uniones y federaciones con toda la personalidad moral y jurídica han hecho menester para la efectividad de sus funciones, el igual que se hace con los patrones y precisa también conseguir fran-

camente en la legislación del trabajo el derecho de huelga sancionado en todas las leyes europeas de reforma social, que concede a los obreros la facultad de interrumpir su trabajo para forzar la aceptación de sus demandas, pero conviene y esto es muy importante, establecer preceptos aconsejados por necesidades de orden público y por el interés común que conduzca a la solución práctica de todos los conflictos, sin necesidad de ejercitar este supremo derecho".

Las proposiciones contenidas en la exposición de motivos transcrita, fueron las que procedieron a la formulación del artículo 123 del código de 1917 que con posterioridad analizaremos con más detalle.

Con el triunfo de la Revolución Mexicana de 1910, que marca el derrumbamiento del General Porfirio Díaz, y se logró el principio de la no reelección, y la llegada a la primera magistratura del país de don Francisco I. Madero, se pudo decir que se inicia propiamente la legislación obrera, pues en este período se elevaron los primeros proyectos de leyes agrarias y del trabajo, con la magna labor de establecer las garantías sociales.

Al ser proclamado el señor Madero como candidato-- antireeleccionista, anotaba: "Haré que se presenten las iniciativas de Ley, convenientes para asegurar pensio-- nes a los obreros mutilados en la industria, en las --- minas y en la agricultura, o bien pensionar a sus pa--- rientes, cuando aquellos pierdan la vida en servicios - de alguna empresa. Además de estas leyes haré lo posi--- ble para dictar las disposiciones que sean convenientes y favoreceré la promulgación de las leyes que tengan -- por objeto mejorar la situación del obrero y elevar su nivel intelectual y moral."

Corría el año de 1913 cuando fueron asesinados los señores Francisco I Madero y José María Pino Suárez, -- tomando un nuevo ángulo la lucha, pues con la traición-- a Madero y Pino Suárez, asume el poder el dictador Vic-- toriano Huerta: expresión máxima de la contrarrevolución, quien con su artero crimen originará la revolución cons-- titucionalista con don Venustiano Carranza a la cabeza, en contra de Victoriano Huerta, en ese mismo año, el 24 de septiembre y en el salón de Cabildos de Hermosillo, - Sonora, expresaba la grandeza de la Revolución Consti-- tucionalista. Así decía: "Pero sepa el pueblo de México que terminada la lucha armada a que convoca el plan de-- Guadalupe, tendrá como principal, formidable y majestu-- sa la lucha social, la lucha de clases; queramos o no-- queramos nosotros mismos; opongáanse las fuerzas que --

se opongan, las nuevas ideas sociales tendrán que imponerse en nuestras masas... tendremos que remediarlo --- todo. Crear una nueva Constitución cuya acción sea benéfica sobre las masas y nadie podrá evitarlo... nos faltan leyes que refavorezcan al campesino y al obrero, pero éstas serán prolongadas sobre ellos mismos, puesto que ellos serán los que triunfen en esta lucha reivindicadora y social." (20)

El 12 de diciembre de 1914, se expide el decreto de reforma al Plan de Guadalupe, que dará inicio a la etapa legislativa de carácter eminentemente social de la Revolución Mexicana de 1910.

En el decreto antes mencionado en su artículo 2º ;-- faculta al jefe de la revolución para expedir leyes, -- disposiciones y medidas encaminadas a satisfacer las -- necesidades económicas, sociales y políticas del país. En relación con la clase trabajadora, deberá legislar -- sobre el mejoramiento de las condiciones del peón ru-- ral, del obrero, del minero y en general de la clase -- proletaria.

En septiembre de 1916, se convocó al pueblo mexicano a elecciones a efecto de nombrar sus representantes ante el Congreso Constituyente que se reuniría el -

primero de diciembre de 1916, en la Ciudad de Querétaro. Y así vemos que en este congreso Carranza entrega el proyecto de Constitución al Supremo Parlamento de la Revolución Mexicana, en el cual, aún cuando no apareceningún capítulo de reformas sociales, sí deja sentir su espíritu revolucionario, en las leyes ordinarias, en lo que respecta a las reformas sociales.

Una parte del discurso que pronuncia con respecto a la clase trabajadora a la letra dice así: "...Y con la facultad que en la reforma a la fracción XX del artículo 72, se confiere al Poder Legislativo Federal, para expedir leyes sobre el trabajo, en las que se implantarían todas las instituciones del progreso social en favor de la clase obrera y de todos los trabajadores, con la limitación del número de horas de trabajo, de manera que el operario no agote sus fuerzas y sí tenga tiempo para el descanso y para atender el cultivo de su espíritu, para que pueda frecuentar el trato con sus vecinos, el que engendra simpatías y determina hábitos de cooperación para el logro de la obra común; con las responsabilidades de los empresarios en los casos de enfermedad y vejez; con la fijación del mínimo indispensable para sus necesidades primordiales y para asegurar y mejorar su situación... Con todas estas reformas, repito, espera fundamentalmente el gobierno de

mi cargo que las instituciones políticas del país responderán satisfactoriamente a las necesidades sociales y que ésto, unido a que las garantías protectoras de la libertad individual, serán un hecho efectivo y no promesas irrealizables, y que la división entre las diversas ramas del poder público tendrán realización inmediata, fundará la democracia mexicana, o sea el gobierno del pueblo de México por la cooperación espontánea, eficaz y conciente de todos los individuos que la forman, los que buscarán su bienestar en el reinado de la Ley y en el imperativo de la justicia, consiguiendo que ésta sea igual para todos los hombres, que defienda todos los intereses legítimos y que ampare todas las aspiraciones nobles..." (21)(22)

Estas son las ideas que darán forma al artículo -- 123, Constitucional, como un elemento de lucha de toda la clase trabajadora, díganse empleados, comerciantes, domésticos, profesionales, técnicos, deportistas, artistas, etc... no es un derecho profesionista sino un derecho reivindicador de la clase proletaria, protegiendo, por igual, a todos los que prestan un servicio en la maquinaria de la producción y que con el tiempo terminaran en la transformación de las estructuras económicas (21).- Diario de los Debates del Congreso Constituyente 1916-1917

(22).- Trueba Urbina Alberto, Nuevo Derecho del Trabajo Editorial Porrúa S.A. 1970 pag.

ca, socializando los bienes de la producción y haciendo extensivo el brazo de la seguridad social al proleta---riado, dignificandolo al mismo tiempo.

Con el reconocimiento de la huelga como un dere---cho, se realizan cambios de gran trascendencia en el campo de la producción, como lo fué la transformación de la empresa, de la maquinaria absoluta del patrón al complemento de la democratización de ésta.

A la luz del artículo 123 Constitucional, podemos afirmar que la huelga "es una manifestación de la lucha de clases, consistente en la suspensión colectiva de -- las labores por la mayoría de los trabajadores de una - empresa, en virtud de autodefensa obrera utilizada para combatir la superioridad económica de los patrones."(23)

La magnificencia del artículo 123, se encuentra en su clausulado mismo, el cual impide la esclavización -- del trabajador, haciendo que a éste se le de un trato - humano, un descanso adecuado que bajo el amparo de la - seguridad social, determinará que disponga de su tiempo libre para aprovecharlo en actividades que eleven su -- nivel de vida, ya sea en centros de adiestramiento téc- (23).- Ibidem. TRUEBA URBINA ALBERTO.

nico, en clubes sociales o recreacionales dándoles a -----
 esas horas de ocio el mejor aprovechamiento posible así
 mismo se protegerá el trabajo de los menores y de las --
 mujeres que debido a su condición física les impide la
 realización de labores que resultarían peligrosas para
 ellos, procurando así la mejor preparación de un pueblo
 sano y apto para que en lo futuro, se desarrolle con la
 integración necesaria. Este artículo 123 va a brindar--
 totalmente protección a la clase trabajadora, a su --
 vez, tutelador y reivindicador de toda persona en ge---
 neral, va que en su contenido específico todos los dere
 chos que tiene cualquier trabajador.

También abarca las obligaciones que un patrón ---
 está sujeto: las prestaciones que deben otorgársele al
 trabajador, tales como indemnización, va sea por acci--
 dentes de trabajo y enfermedades profesionales sufridas
 con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que
 desempeñen.

El patrón también está obligado a observar, en las--
 instalaciones del establecimiento, los preceptos lega--
 les sobre higiene y salubridad y adoptar las medidas --
 adecuadas para prevenir accidentes por el uso de las--
 máquinas, instrumentos y materiales de trabajo.

Así como es os preceptos que se encuentran plasma--

dos en el artículo 123. también encontramos en sus frag-
ciones XVI, XVII, XVIII, aquéllo a lo que nos hemos re-
ferido como un triunfo de los movimientos de la clase -
obrero: La huelga. Así, establece lo siguiente:

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

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de --
los obreros y de los patronos, las huelgas-
y los paros;

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por
objeto conseguir el equilibrio entre los --
diversos factores de la producción, armoni-
zando los derechos del trabajo con los del
capital. En los servicios públicos será ---
obligatorio para los trabajadores dar aviso,
con diez días de anticipación, a la Junta -
de Conciliación y Arbitraje, de la fecha --
señalada para la suspensión del trabajo. --
Las huelgas serán consideradas como ilícitas,
únicamente cuando la mayoría de los huelguis-
tas ejerciere actos violentos contra las per-

sonas o las propiedades, o, en caso de guerra, --- cuando aquéllos pertenecieran a los establecimientos y servicios que dependían del gobierno";

Estos y varios puntos mas son el resultado de lo - que lograron aquéllos que, por sus convicciones y por - su desesperación e impotencia ante la clase poderosa, - dieron sus vidas luchando por el logro de un mejoramien- te para sus familias y porque se llegara a la develu- ción de lo que les había sido arrebatado, en particular, la dignidad como ser humano.

Sin embargo, aún falta mucho camino por recorrer, - ya que el capitalista sigue explotando al trabajador, - y el sistema, bajo el cual nos encontramos, continúa -- siendo el mismo de explotación del hombre por el hombre y que mientras dichas bases no sean destruidas, el --- obrero, el campesino, y toda clase trabajadora seguirá-- siendo un factor para que el capitalista continúe uti- lizándola como medio de enriquecimiento.

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

CAPITULO SEGUNDO

EL DERECHO DE HUELGA EN LA DOCTRINA
Y EN LA LEGISLACION MEXICANA.

- a).- CONCEPTO DE HUELGA.
- b).- REQUISITOS DE FONDO.
- c).- REQUISITOS DE FORMA.
- d).- CONCEPTO DE HUELGA LICITA.
- e).- CONCEPTO DE HUELGA EXISTENTE.
- f).- CONCEPTO DE HUELGA ILICITA.
- g).- CONCEPTO DE HUELGA INEXISTENTE.
- h).- HUELGA JUSTIFICADA.
- i).- HUELGA POR SOLIDARIDAD.

a) CONCEPTO DE HUELGA

Como ya lo expusimos anteriormente la Constitución de 1917 en su artículo 123 fracción XVII reconoce las huelgas y los paros como un derecho de los obreros y de los patrones.

Se ha discutido mucho acerca del concepto de huelga, varios tratadistas dan diferentes conceptos de la misma, algunos la consideran como un método de solución a los problemas de los trabajadores; para otros la huelga es considerada como un conflicto entre trabajadores y patrones; Nestor de Buen en su obra "El Derecho del Trabajo" cita varios conceptos vertidos por diferentes autores, entre ellos se pueden mencionar los siguientes:

"GALLART FOLCH. (1936) entiende por huelga la suspensión colectiva y concentrada de trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficinas o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, políticos o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales y otros".

"JEAN RIVERO Y JEAN SAVATIER. para estos autores - la huelga es la cesación concentrada del trabajo - por los asalariados, con el objeto de obligar al em-

empleador por este medio de presión, aceptar su punto -- de vista sobre el problema objeto del litigio."

GERARD LYON JAHN Y JEANNE RIBETTES-FILHET. Nos --- dicen la huelga "consiste en la cesación colectiva del trabajo con el objeto de ejercer la presión sobre el --- empleador (o tal vez sobre los poderes públicos) con un fin profesional."

LUISA RIVA-SANSEVERINO Nos dice "la huelga puede- considerarse como abstención concentrada del trabajo pa- ra la tutela de un interés profesional colectivo."

ALONSO GARCIA. Dice que se trata del "acto de perfección de un conflicto de trabajo, de naturaleza econó mica y colectiva, que consiste en la cesación del traba jo llevada a cabo de manera libre y colectiva."

HUECK Y NIPPERDEY. Nos dice que huelga es "la sus- pensión conjunta y sistemática del trabajo de un gran -- número de trabajadores dentro de una profesión o empre- sa para un fin conflictivo, con la voluntad de conti- nuar el trabajo tras la obtención de dicho fin o tras -- la extinción de la disputa."

GUILLERMO CABANILLAS. La define de la siguiente ma- nera " la abstención colectiva y concentrada del traba--

jo por los trabajadores, sea por un grupo de ellos, por una asociación gremial, por la mayoría de quienes trabajan en una o varias empresas, con abandono de los lugares de trabajo, con el objeto de hacer presión sobre el patrono o empresario, a fin de obtener el reconocimiento de una pretensión de carácter profesional o con el propósito de preservar modificar o crear nuevas condiciones laborales."

J. JESUS CASTORENA. Dice " la huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones del trabajo propios y los ajenos de una colectividad de trabajadores."

MARIO DE LA CUEVA. Nos dice que la " huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrono."

ALBERTO TRUFA URBINA. Nos dice la huelga en general es "la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el capital y el trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico, específicamente en el contrato colectivo de-

trabajo."

EUQUERIO GUERRERO. Nos dice que "la huelga se nos presenta como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de los trabajadores de una empresa, con el propósito de paralizar las labores y en esa forma presionar al patron a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideran justo o cuando menos conveniente."

NESTOR DE BUEN. Para el la huelga "es la suspensión de las labores de una empresa o establecimiento, decretada por los trabajadores, con el objeto de presionar al patron para la satisfacción de un interés colectivo."(24)

ARMANDO PORRAS LOPEZ. Nos dice que "la huelga es una manifestación de la lucha de clases, consistente en la suspensión colectiva del trabajo por un grupo de trabajadores en virtud del derecho de autodefensa."(25)

(24) Nestor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo Tomo II, Editorial Porrúa S.A. México 1976, Pág. 774 y sig.

(25) Armando Porras Lopez, Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Textos Universitarios, 1977, Pág. 330.

En mérito de los conceptos mencionados anteriormente se puede afirmar juntamente con el maestro Mario de la Cueva " que la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos "

Podemos decir que esta definición es aceptable sin que se quiera decir que es perfecta, ya que en ella se encuentran los principales elementos que deben delinear a tan importante figura jurídica del derecho del trabajo como lo es la huelga.

Como la huelga se ha consagrado como un derecho -- colectivo y positivo de suspender las labores, elevado a la categoría de garantía constitucional, y a fin de -- precisar el concepto legal de la huelga, vamos a entrar a estudiar el texto constitucional.

El artículo 123 Constitucional, en su Fracción -- XVII, dice:

" Las leyes reconocerán como un derecho de los -- obreros y de los patronos, la huelga y los paros. "

La fracción a que nos referimos anteriormente es -- puramente declarativa; ya que afirma que la huelga es -

un derecho, lo mismo que el paro.

La Fracción XVIII, señala:

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

La Fracción XIX, a su vez nos dice:

"Los paros serán lícitos únicamente cuando el ex--ceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, pre--via aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Las tres fracciones anteriores constituyen las --- bases fundamentales de la huelga.

Podemos decir que constitucionalmente, la huelga y el paro son los categorías jurídicas de igual valor legal: sin embargo doctrinalmente existe una gran diferencia entre ambas instituciones jurídicas, ya que la huelga, además de ser un derecho, es un medio de lucha que emplean los trabajadores en contra de los patrones, --- mientras la huelga puede obedecer a múltiples causas, --- el paro será únicamente lícito:

"Cuando el exceso de producción haga necesario --- suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costoso y previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje. "El paro únicamente obedece a --- una causa que la menciona el artículo 123 constitucional en su fracción XIX de naturaleza económica pero --- condicionada a la aprobación del Tribunal de Trabajo.

En el concepto legal de la huelga que se encuentra consagrado en el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo vigente nos damos cuenta que existen algunas y claras deficiencias que creemos es necesario subrayar, para tratar de dar una opinión que consideramos es un poco mas acertada.

La Ley va tantas veces citada en su artículo 440, --- define a la huelga como:

"La suspensión temporal del trabajo llevada a cabo-

por una coalición de trabajadores."

La suspensión del trabajo debe ser temporal no --- permanente, es decir únicamente durará mientras se re--suelven los conflictos de los trabajadores y de los pa--tronos, y debe ser llevada a cabo por un grupo de traba--jadores. Eso es lo único que nos da a entender esa de--finición, aunque en otros artículos nos precise los re--quisitos y objetivos de la huelga.

"Consideramos conjuntamente con el maestro Cavazos Flores, que con esta definición se dió un paso atrás en relación con la definición que de huelga contemplaba el artículo 259 de nuestra Ley del Trabajo de 1931 precep--tuaba que huelga era "la suspensión temporal y legal -- del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabaja--dores," ya que al suprimirse el término "legal", se da--lugar a pensar que la suspensión puede ser ilegal, lo - lo cual no es exacto."(26)

El artículo 259 de la Ley de 1931, no contenía --- tampoco en su redacción original el término "legal" y - en 1941 se adicionó expresamente con dicho término que--se consideró como indispensable.

(26) Cavazos Flores Baltasar, El Mito del Arbitraje Po--testativo, México 1978, Pág. 36.

Hoy en día se debe hacer un reconocimiento de que en nuestra definición de huelga exista el término "legal" ya que vivimos en un régimen de derecho, proponemos que ahora, como ya se hizo en el pasado se adicione al artículo 440 con el término "legal".

Así mismo la Ley Federal del Trabajo en su artículo 441, fija el alcance del término "coalición" al afirmar:

"Para los efectos de este título, los sindicatos de trabajadores son coaliciones permanentes".

En este artículo nos está remarcando lo que ya sabemos de antemano, que los sindicatos son coaliciones permanentes, ya que aunque no se exprese que son coaliciones permanentes, de todas formas seguirían siendolo; para tener una idea más clara de lo que es una coalición y lo que es un sindicato vemos que ambas tienen profundas diferencias como son:

"La Coalición: Es transitoria, no requiere registro ante las autoridades del trabajo, se constituye para la defensa de intereses comunes y se puede formar por dos ó más trabajadores o patrones.

El Sindicato: Es permanente, requiere de registro ante las autoridades del trabajo, se constituye para --

estudio y defensa y mejoramiento de intereses comunes y para formarse se requiere de un mínimo de veinte trabajadores o de tres patrones por lo menos."(27)

Esta breve explicación de coalición y sindicato -- es con el propósito de que no se confundan ambos términos.

El antecedente de la definición legal del derecho de huelga, se remonta hasta las leyes del trabajo de -- los estados de Veracruz, Michoacan, Tamaulipas y Oaxa--ca. La suspensión de las labores por parte de los traba--jadores es el génesis de un movimiento huelguístico, pe--ro como ya lo mencionamos anteriormente ésa suspensión--solo debe durar el tiempo en que se solucionen las con--troversias planteadas entre el capital y el trabajo.

La huelga debe ser decretada por una coalición de--trabajadores, teniendo como objetivo el equilibrio en--tre los diversos factores de la producción y la armoni--zación en el campo jurídico del capital y del trabajo,--así mismo persigue la misma finalidad de la coalición,--la autodefensa de los intereses de la clase obrera.

(27) Cavazos Flores Baltasar, El Mito del Arbitraje Po--testativo, México 1978, pág.36.

Para efecto de lo anterior, en nuestra legislación el derecho de huelga, es considerado como un derecho -- eminentemente colectivo, o mejor aún, un derecho social en su máxima expresión propiedad exclusiva de la colectividad obrera, titular único de este derecho.

La Ley Federal del Trabajo vigente, precisa en su artículo 442, la extensión o amplitud del derecho de -- huelga al estatuir que "la huelga puede abarcar a una -- empresa o a uno o varios establecimientos".

Con esto se quiere expresar que la huelga puede -- extenderse a toda la empresa si el problema afecta a -- todos los trabajadores de la misma; pero es igualmente -- posible que se limite a uno o varios establecimientos; -- ya que muchas veces los contratos colectivos pueden --- tener diferentes fechas de vencimiento o es únicamente -- en uno o dos establecimientos donde se han cometido --- violaciones de naturaleza colectiva.

También puede darse el caso de que el problema so- lamente afecte a uno solo de los establecimientos, en- tonces la suspensión del trabajo quedará limitada de -- tal manera, que los restantes establecimientos continua rán laborando.

Cuando se presente alguno de los casos anteriores-

para tomar en cuenta la mayoría obrera requerida para la existencia del estado legal de la huelga, deberán considerarse, exclusivamente, los trabajadores del establecimiento en huelga.

Después de haber dado algunos conceptos doctrinarios del tema de nuestro estudio y de haber desarrollado brevemente el concepto que nos da nuestra Ley Federal del trabajo vigente, pasamos a estudiar el siguiente punto de nuestro capítulo.

REQUISITOS DE LA HUELGA.

Como ya sabemos de antemano los actos cotidianos del hombre están regidos por normas: morales, éticas, religiosas, económicas y culturales.

Por lo tanto la huelga, fenómeno social, consecuencia y resultado de luchas económicas, también esta sujeta a un ordenamiento jurídico. Lo que los obreros no pueden ni deben efectuar huelgas al margen de la Ley: de hacerlo los resultados serían contraproducentes.

En términos muy generales, los requisitos de una huelga pueden definirse como:

"Las condiciones necesarias que deben cumplir los sindicatos de trabajadores o coaliciones para--- llevar a cabo la suspensión legal del trabajo".

El maestro Néstor de Buen Lozano nos dice que -- los requisitos de huelga son elmentos esenciales del acto jurídico de esta." (28)

El maestro Mario de la Cueva, según Néstor de -- Buen, señala que los requisitos de huelga son de tres tipos, así también la Ley Federal del Trabajo conjuntamente con el artículo 123 constitucional en sus --- fracciones XVII y XVIII nos señalan estos mismos re--- requisitos para la integración del derecho de huelga,-- a saber:

REQUISITO DE FONDO: Es el fin asignado por la carta magna a estos movimientos, (suspensión de labores) el cual no es otro que la regulación del equilibrio-- entre los factores de la producción y la armonía jurídica del trabajo y del capital.

REQUISITO DE MAYORIA. Consistente en la existencia de una mayoría de obreros en favor de un movimiento de huelga.

REQUISITO DE FORMA: Es el cumplimiento previo a la suspensión de las labores, de ciertas formalidades exigidas por la ley.

PERIODO DE PRE HUELGA: Que se traduce en un procedimiento legal encaminado hacia la búsqueda de la conciliación de los intereses en pugna.

b) REQUISITO DE FONDO

El requisito de fondo se cumple sólo en función de que los trabajadores coaligados hagan constar que se -- han producido alguna de las hipótesis del artículo 450, de la Ley Federal del Trabajo vigente, que a la letra -- dice:

"La huelga deberá tener por objeto:

- I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos -- factores de la producción, armonizando los -- derechos del trabajo con los del capital;
- II.- Obtener del patrón o patrones la celebración -- del contrato colectivo de trabajo y exigir su -- revisión al terminar el período de su vigen-- cia;

III.- Obtener de los patronos la celebración del -
contrato-ley y exigir su revisión al termi--
nar el periodo de su vigencia.

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colecti-
vo de trabajo o del contrato ley en las em--
presas o establecimientos en que hubiese ---
sido violado;

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

VI.- Apoyar una huelga que tenga por objeto algu-
no de los enumerados en las fracciones ante-
riores.

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

La fracción I del artículo 450, consigna como ob--
jetivo principal de la huelga, "conseguir el equilibrio
entre los diversos factores de la producción, armonizando
los derechos del trabajo con los del capital."

Como podemos observar el legislador reprodujo tex-
tualmente parte de la fracción XVIII del artículo 123 -

constitucional, en la fracción I del artículo antes---
mencionado, y nos hacemos la siguiente pregunta, ¿que---
caso las demás fracciones de ese mismo artículo no --
persiguen el equilibrio entre los diversos factores de-
la producción?: Ya que el cumplirse con lo pactado ----
existe un desequilibrio, por lo cual la huelga se utili-
za como un medio para reestablecerlo.

La terminología utilizada en nuestra constitución--
y Ley Federal del Trabajo respectivamente, es perfecta-
mente responde impecablemente a la naturaleza del derecho que
regula las relaciones obrero-patronales. Ahora bien, --
¿que es lo que corresponde al trabajo y debe dársele a-
este para conseguir el equilibrio económico-social con-
el capital?, el derecho del trabajo se integra en dos--
partes esenciales, a saber: Una parte constituida por
el derecho individual del trabajo, el derecho protector
de las mujeres y de los menores y la previsión social,--
la segunda parte la integran las normas destinadas a --
asegurar su creación y efectividad, la primera parte va
dirigida a la protección inmediata del trabajador, fin-
último del derecho laboral, tanto que la segunda parte-
está destinada a garantizar la efectiva práctica de la-
parte primera.

Los factores de la producción, en términos genera-
les, son el capital y el trabajo, expresado de manera--
genérica.

El señor Licenciado Alfonso Guzmán Neyra según --
Euquerio Guerrero sostiene que "la Junta Federal de --
Conciliación y Arbitraje, invariablemente ha interpre--
tado que el equilibrio a que hace referencia la Consti--
tución y la ley de la materia, es que debe existir en--
tre una empresa determinada y sus obreros y no entre --
éstos y las condiciones generales de la vida en el --
país, en un momento dado."(29)

Por lo tanto la fijación de lo que corresponde al
trabajador y de lo que corresponde al capital, se ob--
tiene en el contrato colectivo de trabajo que contiene
el derecho imperativo que expresa para ciertas empresas
y por un tiempo determinado el equilibrio entre trabajo
y capital. Ese equilibrio debe ser regulado por un dere--
cho individual del trabajo justo en combinación con la
distribución equitativa de los beneficios de la produc--
ción, teniendo los conceptos antes enunciados en el con--
trato colectivo de trabajo en su máxima expresión.

El derecho del trabajo y los contratos colectivos--
de trabajo deben proporcionar a los trabajadores una--
existencia acorde con la dignidad de la persona humana,
plano en que radica el equilibrio de los factores de la

(29) Euquerio Guerrero, Manual del Derecho del Trabajo--
Tomo II, Editorial Porrúa S.A. México 1962, Pág.358.

producción. La concurrencia de la empresa con un mejor nivel de vida de los trabajadores, es la pauta a seguir para lograr el equilibrio y la armonía a que hace mención la fracción I del artículo 450, de la Ley de la materia.

La fracción II y la III del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, establece con claridad en estas dos fracciones otras finalidades más del derecho de huelga como son, obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo, la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia. Es claro que se obtiene el equilibrio entre los diversos factores de la producción al existir la vigencia de ambos contratos hace presumir "juris tantum" la existencia del equilibrio constitucional entre los factores de la producción.

Por lo tanto vemos la importancia que tiene en una empresa, el establecimiento de esos pactos que van a normar las relaciones entre las dos partes y, en último caso abarcando una región o zona determinada para una misma rama industrial.

Se puede exigir la modificación de dichos contratos, este derecho lo consigna el artículo 426 de la Ley

Federal del Trabajo que en su parte final señala que la tramitación se realizará de conformidad con las disposiciones para conflictos colectivos de naturaleza económica, el derecho para acudir a la huelga, como medio de revisar un contrato, aparece al terminar el período de la vigencia del contrato en cuestión y, por ello no podría emplazarse para el ejercicio de un derecho que no se tiene, lo que ocurriría en el caso de que un sindicato no esperara el vencimiento de su contrato para emplazar a un movimiento de huelga.

Podemos deducir que la huelga es procedente cuando el patrón se niega a la firma del contrato colectivo ó del contrato-ley; asimismo para obtener la revisión del contrato al concluir su vigencia, siendo su presupuesto, que la revisión sea solicitada por la mayoría de la totalidad de los trabajadores.

La fracción IV del artículo a tratar, consagra una prerrogativa de los trabajadores al facultarlos para -- que mediante la huelga "exigir el cumplimiento del contrato colectivo o del contrato-ley, en las empresas en que hubieren sido violados."

La celebración del contrato es necesaria para lograr el equilibrio entre los factores de la producción;

cualquier acto del patrón que tienda a romper ese equilibrio implica el nacimiento de la acción de huelga. -- Debe de tratarse de una violación de naturaleza colectiva que afecte los intereses de la colectividad.

Esto es, si las partes, y específicamente la empresa, no cumple con lo pactado, si la empresa viola y en consecuencia, no cumple con el contenido de las cláusulas del contrato, es natural que se piense que ese equilibrio de los factores de la producción se rompan y -- trae como consecuencia, la procedencia de la huelga.

La fracción V, de este mismo artículo señala una -- nueva tendencia del derecho laboral mexicano al otorgar a los trabajadores la posibilidad de ir a un movimiento de huelga como medio para exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades. Indudablemente es un logro más de la clase obrera que -- con ello se beneficia al compartir juntamente con los -- empresarios la parte correspondiente a las utilidades -- de la empresa.

Sin embargo como va lo hemos mencionado un sinnúmero de veces en este capítulo, para que alguna de las -- normas legales o cláusulas del contrato sean motivo de huelga se requiere necesariamente que se rompa el equi-

librio entre los factores de la producción, va que en caso contrario no se surte el requisito de fondo que deben cubrir todas las huelgas.

Como la participación de utilidades no forma parte del salario; resulta evidente que su incumplimiento no altera el equilibrio entre los diversos factores de la producción, por lo tanto no debe ser motivo de huelga.

Sin embargo y a pesar de lo anterior que jurídicamente no admite discusión, desde un punto de vista práctico podrían aceptarse como motivo de huelga solo los siguientes tres supuestos cuya violación debe traer aparejada alguna sanción:

- 1.- Cuando el patrón se niega a formar la comisión del reparto;
- 2.- Cuando no entregue a sus trabajadores las carátulas de sus declaraciones a hacienda;
- 3.- Cuando se niegue a efectuar los pagos que correspondan.

La fracción VI del citado artículo, consigna una modalidad del derecho de huelga, al señalar claramente que ésta podrá tener como finalidad "apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores." Esta modalidad de la huelga es

conocida como "huelga por solidaridad"

Este tipo de huelga es condenada en términos generales por apartarse de la finalidad que debe perseguir la huelga, no vale la pena referirse a ella pues es de tipo político y no jurídico, ya que por su propia esencia siempre son anticonstitucionales por contrariar lo previsto en la fracción XVIII del artículo 123, de nuestra carta magna, en virtud de que en dichas huelgas no buscan el equilibrio de los factores de la producción en cada empresa individualmente considerada y en consecuencia no reúnen el requisito de fondo exigido para que la huelga sea declarada existente. Dichas huelgas además de no llenar el requisito de fondo tampoco reúnen los requisitos formales ya que el periodo de pre-huelga tiene como finalidad fundamentalmente obtener una conciliación entre las partes, en las huelgas por solidaridad, no cabe la idea de conciliación, en virtud de que las partes en conflicto no se encuentran en desequilibrio.

La redacción de la fracción VI actual, es mas vasta que la antigua fracción IV del artículo 260, de la Ley anterior, pues entonces la solidaridad se daba para apoyar la huelga que no hubiera sido declarada ilícita, hoy en día se conoce solamente para apoyar --

una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las primeras 5 fracciones del artículo 450.

La fracción VII de este mismo artículo establece - "exigir la revisión de los salarios contractuales a que se refieren los artículos 399 bis y 419 bis." Esta última fracción entro en vigor en el año de 1975, y creemos que debió ocupar el tercer lugar va que esta relacionada con la tercera fracción y con la segunda, al exigir la revisión anual de los salarios en efectivo -- fijados en las convenciones colectivas.

Esta fracción fue necesaria ya que con la constante inflación, los salarios cada día van siendo más bajos por lo tanto, existe un desequilibrio entre los --- diversos factores de la producción, por lo cual sería -- una causal de huelga.

REQUISITO DE LA MAYORIA DE
LOS TRABAJADORES.

Es requisito indispensable que la mayoría de los -- trabajadores de la empresa o establecimiento vote la -- huelga y expresamente exige este requisito la fracción-- II del artículo 451, de la Ley Federal del Trabajo vi-- gente al afirmar:

" Para suspender los trabajadores se requiere que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento."

El maestro Mario de la Cueva nos dice que "la titularidad del derecho de huelga, justificamos que no se trata de un derecho sindical, sino de uno de los trabajadores; en consecuencia la mayoría obrera ha de medirse en función de la totalidad de los sujetos de las relaciones de trabajo en la empresa o establecimiento."

(30)

"Entendemos por mayoría obrera la mitad más uno -- del total de los trabajadores en cada una de las empresas o establecimientos en que se suspendan los trabajos como resultado de una acción de huelga."(31)

Para efectos de nuestro estudio, la huelga es una facultad de la clase obrera, titular único de este derecho, por lo tanto no distinguimos entre trabajadores sindicalizados y trabajadores libres ya que la huelga -- definitivamente, no es un derecho sindical; ahora bien,

(30) Mario de la Cueva, Derecho del Trabajo tomo II, --
Editorial Porrúa, S. A. México 1984, pág. 617.

(31) Ibidem.

¿ qué alcance tiene el término mayoría de trabajadores de la empresa ?. Estamos de acuerdo en que la "mayoría de obreros", se traduce en la formula "la mitad más --- uno", pero en cuanto a la categoría de los trabajado--- res, ¿ quiénes son los titulares del derecho de huel--- ga ?.

Sobre ésta interrogante, J. Jesús Castorena afirma que: " a).- No concurren a integrar la mayoría aquéllas personas que slo poseen respecto del empresario una expectativa de derecho, b).- Tampoco concurren a integrar la mayoría aquéllos trabajadores contratados por el patrono después de plantearse el conflicto por los trabajadores, c).- En cambio los trabajadores separados por el patrono después de planteado el conflicto, si se toman en cuenta para determinar la mayoría, pues se supone que su exclusión fué intencionada, d).- De la misma manera, aquéllos trabajadores a los que se aplico la -- exclusión son tomados en cuenta, si siguen prestando -- sus servicios hasta el momento de estallara la huelga, -- no obstante aquella determinación del sindicato a que -- pertenecían". (32)

(32) J. Jesús Castorena, Tratado de Derecho Obrero, 1a.--- Edición, Editorial Jaris, México D.F., 1942, -----
Página 625.

Existen diversas categorías de trabajadores dentro de una empresa o establecimiento, mismas que han dado lugar a discusiones ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje respecto si éstos deben ser tomados en cuenta o deben ser excluidos al decidirse la cuestión de mayoría, siendo entre otros los siguientes:

Empleados de confianza.- El artículo 193, de la Ley Federal del Trabajo, enuncia en forma clara "que los trabajadores de confianza no podrán formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, ni serán tomados en consideración en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría en los casos de huelga".

En la doctrina, existen divergencias respecto a esta posición motivada por la estrecha relación de éstos con el patrón, con el que se encuentran plenamente identificados en virtud de la naturaleza de sus labores, careciendo en consecuencia de la conciencia necesaria de clase. Los empleados de confianza no están sujetos al contrato colectivo de trabajo por ser completamente ajenos a su régimen, en consecuencia, también lo son a su celebración, revisión o cumplimiento.

Ahora bien, ¿ en que momento debe existir la mayoría de los trabajadores huelguistas, antes o después de haber estallado el movimiento de huelga ?. La cos---

tumbre procesal es que la mayoría debe existir después de que las labores han sido suspendidas, nunca antes de la suspensión.

El criterio patronal, sostiene que la mayoría ---- obrera, es un requisito indispensable en la formación-- de la coalición, asimismo, para llevar a cabo el anun-- cio de huelga al patrón, y que esta mayoría debe exis-- tir en el período de pre-huelga y en la huelga ya declarada.

En oposición a éste criterio, la clase obrera, --- hace valer el principio de la libre coalición, consagra do en el artículo 123, constitucional, lo cual trae como consecuencia que las autoridades del trabajo, no pueden intervenir ante los trabajadores para comprobar el cumplimiento del requisito de mayoría obrera en el ---- período de gestación y pre-huelga porque de existir un recuento previo, se desnaturalizaría el derecho de huelga; en cambio, si se acepta el recuento de trabajadores en el estado de huelga declarada, porque en este período se puede ocasionar un daño a los obreros no huelguistas, quienes se encuentran en estado de indefensión.

A este respecto, la Ley Federal del Trabajo en vigor, en la fracción II del artículo 451, señala que la-

"determinación de la mayoría sólo podrá promoverse ---- como causa de inexistencia de la huelga, de conformi--- dad por lo dispuesto por el artículo 460, y en ningún - caso como cuestión previa a la suspensión de los traba- jos".

De lo que inferimos que el requisito de mayoría de obreros debe ser comprobado después de la suspensión de labores, a efecto de dictar la resolución respectiva -- por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Para respaldar el recuento de los trabajadores de- un movimiento de huelga, se debe tomar como base el --- artículo 462, de la Ley Federal del Trabajo vigente.

c).- REQUISITOS DE FORMA

Los requisitos de forma.- Es el cumplimiento previo a la suspensión de las labores, de ciertas formalidades exigidas por la Ley. Este requisito lo encontramos enunciado en la fracción III del artículo 451 de la Ley Federal del Trabajo y lo regula en forma el artículo 452 de la citada Ley, el cual dice a la letra;

* El escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes:

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

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

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

Antes de entrar a desarrollar los requisitos que nos señala el artículo anterior , debemos dar un concepto de emplazamiento, el maestro Mario de la Cueva nos dice al respecto "entendemos por emplazamiento a huelga el -- aviso que dan los trabajadores al patrono haciendole -- saber que de no acceder a sus peticiones en un plazo -- determinado, irán a la huelga."(33)

En la fracción primera del artículo ya señalado --- ratifica lo que llamamos elementos esenciales del em--- plazamiento, y podemos hablar de tres que son : peti--- ciones, propósito de ir a la huelga si no son satisfie--- chas y el objeto que persigue.

Como podemos ver, es notoriamente claro que los requisitos formales que debe satisfacer el emplazamiento a a huelga segun la fraccion I son los siguientes:

(33).- Mario de la Cueva, Derecho del Trabajo Tomo II - Editorial, Porrúa México 1984. Pag.615

a).- Que se formule por escrito: ya que es una exigencia de la seguridad jurídica pues de otra manera --- quedarían inciertos todos los datos ya que no se sabría a ciencia cierta lo que se pide, por lo tanto siempre - debe ser por escrito.

b).- Que toda petición debe dirigirse a alguien, - que en el caso concreto a que nos estamos refiriendo, - no puede ser sino el patrono.

c).- Los emplazantes deben concretar sus peticio-- nes, pues no es posible aceptar o rechazar lo que no se conoce. O sea que deberá expresarse claramente el obje-- to de la huelga. Estas peticiones deberán referirse a - cualquiera o a varios de los objetos de huelga previs-- tos en el artículo 450, de la Ley Federal del Trabajo, - estudiado ya con anterioridad; esto significa que las - causas de huelga son específicas y no hay un derecho -- indeterminado de huelga.

d).- Finalmente el escrito de emplazamiento ha de-- contener el anuncio de que si no se aceptan las peti-- ciones, se acudirá a la huelga.

El maestro Mario de la Cueva en su obra ya citada-- varias veces en nuestro trabajo nos dice que "el empla--

zamiento a huelga es la iniciación de una lucha por el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores en un establecimiento, "oficina" o rama de la industria": Es decir es el principio de la lucha por la justicia social.

La fracción II del artículo 452, de la Ley referida, nos dice que el conducto para que llegue a manos de el patrón o los patronos este pliego de peticiones es - la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente, - cuyo presidente tiene la estricta responsabilidad de -- hacer llegar a manos del patrono dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la de su recibo. De hecho se acostumbra dirigir un escrito a la autoridad laboral, - juntamente con el pliego original de peticiones, para - que el patrón reciba tanto una copia del escrito dirigido a la Junta, como el referido pliego en el que se --- anuncia el propósito de ir a la huelga.

Cuando se trata de celebración o revisión del contrato colectivo, es necesario que los trabajadores --- acompañen un ejemplar del proyecto del contrato respectivo, para que el patrón decida si lo acepta o no, el -- medio por el cual el presidente de la Junta lo hace --- llegar a manos del patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, es por conducto de un actuario.

Si el lugar donde radica la empresa o establecimiento no reside 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. Estas autoridades harán la notificación y, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El hecho de la notificación tiene una importancia extraordinaria dentro del procedimiento de la huelga; ya que desde ese momento empieza a correr el plazo para que estalle el movimiento de huelga.

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

La Ley Federal del Trabajo Vigente en su artículo 924, dispone: "A partir de la notificación del pliego de peticiones con emplazamiento a huelga, deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de las empresas o estableci-

mientos, ni secuestrar bienes del local en que se encuentren instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

- I.- Asegurar los derechos del trabajador, especialmente indemnizaciones, salarios, pensiones y -- demás prestaciones devengadas hasta por el importe de dos años de salario del trabajador;
- II.- Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social;
- III.- Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los trabajadores; y
- IV.- Los demás créditos fiscales.

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

Con este mandato lo que se trata es de evitar que patronos de mala fe se pusieran en estado de insolvencia, para no cubrir después a los trabajadores los sa--

larios caídos y prestaciones a que pudieran tener derecho, al concluir el movimiento de huelga.

Este depósito no impide, sin embargo, que la empresa continúe, en términos normales, con su operación. En realidad se trata de una garantía sobre el fondo patronal, pero no sobre sus componentes especiales. Así el patrón podrá seguir comprando y vendiendo y hacer los cobros y pagos que requiera su negocio.

También este precepto trata de evitar el autoembargo o el desahucio en convivencia con el dueño del local, ha resultado sin embargo una fuente de fraudes patronales, inclusive frente a sus trabajadores. Basta que el sindicato, de acuerdo con el patrón, emplace a huelga sin estallarla, y prorrogando el plazo de huelga cuantas veces le convenga para que ni el fisco, ni el seguro social, ni los acreedores aún preferentes, ni los propios trabajadores que hayan vencido en juicio al patrón, puedan ejecutarlo para garantizar sus derechos.

Por eso creemos que es necesario reformar este tercer párrafo del artículo 453, para que por lo menos los trabajadores no salgan perjudicados.

La Ley impone al patrón la carga Procesal de con-

testar el pliego de peticiones, por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y en un término de cuarenta y ocho horas, y esto lo reglamenta el artículo 454, de la Ley de la materia.

Recibido el pliego de peticiones, también por conducto de la junta, dara este respuesta indicando si acepta o no la demanda formulada por los trabajadores.

Nada dice, la Ley respecto de la rebeldía del patrón. Inclusive en la práctica la contestación suele presentarse, fuera de término, si es que se presenta, en ocasión de la celebración de la audiencia de conciliación.

Estamos de acuerdo con la opinión del Maestro Néstor de Buen cuando dice: que la carga de contestar el emplazamiento está prevista en una norma incompleta, sin sanción y, además, incoercible. En tal virtud ningún efecto produce la rebeldía patronal.

La fracción III, del artículo ya mencionado, nos dice que el aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez cuando se trate de servicios públicos.

La Ley no nos dice la causa de esa diferencia, ---

unicamente se concreta a hacer una enumeración casuística de lo que se entiende por servicios públicos. Y lo señala en su artículo 455, de la Ley en materia, nos dice lo siguiente:

"Para los efectos de este título se entiende por -- servicios públicos: Los de comunicaciones y transportes, los de gas, los de luz y energía eléctrica, los de limpieza y los de aprovisionamiento y distribución de aguas-- destinadas al servicio de las poblaciones, los sanitarios, los de hospitales, los de cementerios y los de alimentación cuando se refieren a artículos de primera necesidad, siempre que en este último caso se afecte alguna rama completa del servicio".

Por lo que nos damos cuenta que la diferencia entre seis y diez días no tiene ninguna importancia, únicamente que los servicios públicos, por ser esenciales a la vida normal de la comunidad debe darse un lapso un poco mayor.

Antes de entrar a estudiar la clasificación de la huelga, daremos una breve explicación sobre el período de pre-huelga, ya que es indispensable conocer este ---

importante en las convenciones colectivas.

El maestro Mario de la Cueva en su obra ya citada en nuestro trabajo nos dice; "el período de pre-huelga es un espacio de tiempo impuesto por la Ley como requisito para que la suspensión del trabajo quede legalmente protegida."

Este período de pre-huelga comprende el tiempo -- que media entre la fecha en que se haga el emplazamiento al patrono y la suspensión de las actividades.

Durante el período de pre-huelga, la Ley asigna a la Junta de Conciliación y Arbitraje la función de mediadora para tratar de avenir a las partes sin que pueda formular declaración alguna que prejuzgue sobre la existencia o inexistencia, justificación o injustificación de la huelga. Desgraciadamente esta función, como lo exhibe la práctica, resulta meramente formulista y quienes realmente actúan son los órganos administrativos de trabajo, pues aún en la propia Junta los representantes están cohibidos para presentar fórmulas de avenimiento a las partes, ya que esto podría significar que externáran su criterio.

El tiempo de este período es variable, pues es posible que durante el período de pre-huelga se allane el

empresario a las peticiones de los trabajadores o se lo gre un arreglo conciliatorio, un contrato colectivo, -- que ponga fin a la amenaza de huelga. Pero casi nunca sucede así; Por lo regular como la asistencia a las juntas de avenimiento es obligatoria, obreros y patronos concurren únicamente para cubrir el requisito legal; -- pero sin ánimo de llegar allí a un entendimiento. Podemos afirmar que es de carácter obligatorio la asistencia a esas reuniones, pues ya que si los obreros no comparecen, no correra el plazo señalado en el aviso para la iniciación de la huelga, y si el patrón o sus representantes se niegan a concurrir, el presidente de la Junta puede hacer uso de los medios de apremio que la Ley señala, o sea que puede imponerle una multa y, si persiste en su rebeldía, puede hacer uso de la fuerza pública para que lo traslade al local del tribunal.

Esta audiencia sólo podrá diferirse a petición de los trabajadores y por una sola vez.

Es necesario que se fije un término máximo al periodo de pre-huelga, ya que en caso contrario un sindicato puede emplazar y dar un año de plazo de pre-huelga, con todos los irreparables prejuicios que ello acarrearía.

El periodo de pre-huelga se traduce en un procedi-

miento legal encaminado hacia la búsqueda de los intereses en pugna, la finalidad de esta etapa procesal es permitir la negociación colectiva.

Pero muchas veces, cuando va ha transcurrido el término señalado en el escrito de emplazamiento sin que se hubiere llegado a un convenio y, consecuentemente, se concede un término más para que estalle la huelga. Y es a esta práctica que se da el nombre de prórroga del período de pre-huelga o de la fecha que debería suspenderse el trabajo.

A continuación, consideraremos la clasificación de la huelga, según nuestro derecho, a efecto de tener una semblanza general de la misma; así vemos que la huelga, se divide para su estudio en: lícita, ilícita, existente, inexistente, justificada, injustificada y huelga -- por solidaridad.

d) HUELGA LICITA

La huelga lícita es un concepto esencialmente Constitucional; ya que en su artículo 123 en su ya conocida fracción XVIII, establece "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."

El texto Constitucional definió la huelga lícita-- en función del objeto que persigue, que es fundamentalmente económico. Por lo cual podemos desprender que el elemento primordial para la licitud de la huelga es la obtención del equilibrio económico-jurídico entre los factores de la producción, entendiéndose que si llegare a faltar tal elemento, el derecho no protegería a la huelga.

Este concepto de huelga lícita, ha sido objeto de-

múltiples ataques por diversos tratadistas, quienes --- consideran esta denominación como no la más apropiada, -- en nuestra opinión, esa denominación se debe respetar, -- va que si bien no responde a una denominación lo más -- técnica que se quisiera, si lo hace a razones de índole histórico--sociales; ya que se consideraba a la huelga -- como ilícita y con caracteres delictuales, el constituyente legaliza la huelga, llamándola lícita, pues como lo hemos afirmado en el capítulo anterior de este estudio, fue la constitución de 1917 la que dió el carácter de acto jurídico a la huelga, hecho social.

La suspensión de las labores amparado por la libertad de trabajo que emana del artículo 5º, Constitucional, es un derecho de las mayorías obreras, pero ese -- derecho está limitado, protegido y regulado por nuestra Carta Magna, protección que únicamente puede otorgarse cuando se esta dentro de la formula marcada por la parte primera de la fracción XVIII del artículo 123, Constitucional ya citado tantas veces.

En consecuencia la legislación ordinaria, sólo --- protege la suspensión de las labores realizadas por las mayorías obreras cuando tienen como fin o meta la búsqueda del equilibrio entre el capital y el trabajo.

Por su parte el artículo 450, de la Ley Federal --

del trabajo vigente, sea lo cual es el objeto que debe--
perseguir la huelga para que sea lícita, y es por eso--
que creemos que es necesario volver a repetir este artí--
culo que es de gran importancia para calificar de lícita
a la huelga, ya que aunque se ha repetido anteriormente
no está por demás volver a hacer hincapié en el mismo --
que a la letra dice:

Artículo 450.- La huelga deberá tener por objeto:

- I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos fac--
tores de la producción, armonizando los dere--
chos del trabajo con los del capital;
- II.- Obtener del patrón o patrones la celebración --
del contrato colectivo de trabajo y exigir su--
revisión al terminar el período de su vigen--
cia, de conformidad con lo dispuesto en el ---
capítulo III del título séptimo;
- III.- Obtener de los patrones la celebración del con--
trato-le y exigir su revisión al terminar el--
período de su vigencia, de conformidad con lo--
dispuesto en el capítulo IV, del título sépti--
mo;
- IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo--

de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado:

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

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

En consecuencia, podemos afirmar que la licitud de una huelga está determinada por el objeto que se persigue con la misma, si éste se encuentra dentro de lo establecido por el artículo 450, precitado.

Por lo tanto podemos afirmar que una huelga es lícita si reúne el requisito de fondo, es decir, si tiene por objeto el equilibrio entre los factores de la producción.

e) HUELGA EXISTENTE

Los ilustres maestros civilistas Marcel Planiol y George Ripert definen a los actos inexistentes como -- aquellos a "los que falta un elemento esencial a su -- formación, de tal suerte que sea imposible concebirlos -- en ausencia de él." (34)

Por lo tanto es muy claro que la Ley Federal del -- Trabajo vigente, en su artículo 444, establece:

"Huelga legalmente existente es la que satisface -- los requisitos y persigue los objetivos señalados en -- el artículo 450." Requisitos que hemos hecho mención -- anteriormente; es decir, aquella en la que se han cum -- plido con los extremos de la Ley "requisitos de fondo, -- forma y mayoría. La falta de los requisitos y objetivos a que se refiere la norma transcrita, produce la inexis -- tencia de la huelga."

El maestro Mario de la Cueva, define la huelga le -- galmente existente, como la "suspensión de labores ---- efectuada por las mayorías obreras, previa observancia -- de las formalidades legales y para alcanzar las finali --

(34) Mario de la Cueva, Nuevo Derecho Mexicano del Tra -- bajo Tomo II, Edit. Porrúa, México 1984, Pág. 602.

dades asignadas por la Constitución a estos movimien---
tos". (35)

Esta definición de huelga existente es acorde con-
lo preceptuado por el artículo 460, que dispone lo si---
guiente:

"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 si---
guientes a la suspensión del trabajo, declare la-
inexistencia de la huelga por las causas señala---
das en el artículo 459", anteriormente citado.

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

La tramitación del incidente de inexistencia es --
muy breve, pues del escrito respectivo deberá correrse-
traslado a las partes, que serán escuchadas en audien---
cia, que se efectuará dentro de los 5 días siguientes,

(35).- Mario de la Cueva, Nuevo Derecho Mexicano del --
Trabajo, Tomo II Edit. Porrúa Mexico 1984 Pag.602

la Junta decidirá sobre la existencia o no del movimiento.

Los efectos de la huelga legalmente existente son los siguientes:

1.- Las autoridades tendrán la obligación de respetar el movimiento huelguístico.

2.- Las autoridades darán toda clase de garantías a los trabajadores huelguistas.

3.- los patronos tendrán obligación de respetar el movimiento de huelga y no realizar actos que en forma directa o indirecta perjudiquen al movimiento.

4.- Los terceros interesados tendrán sus derechos expeditos que podrán ejercitar en términos de Ley, pero respetando siempre el movimiento de huelga de los trabajadores.

Debemos hacer la aclaración, de que no se debe confundir la huelga lícita con la huelga legalmente existente; ya que la primera, nos dice cual es el fin declarado por la Constitución a un movimiento obrero, en tanto que la huelga legalmente existente, nos señala

la los requisitos de fondo, forma y mayoría obrero: la huelga lícita es un concepto esencialmente constitucional, en tanto que la huelga legalmente existente, es un concepto de derecho procesal laboral.

f) HUELGA ILÍCITA

A ésta clase de huelga, hace mención el artículo - 123 constitucional, en su fracción XVIII, mismo que --- textualmente dice:

"Las huelgas serán consideradas como ilícitas ---- únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercie re actos violentos contra las personas o las propieda-- des, o, en caso de guerra, cuando acuéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del --- gobierno:"

Es indudable que si la mayoría de trabajadores --- huelguistas ejecutan actos violentos contra las perso-- nas, o bien, en contra de las propiedades, estamos ante figuras delictivas de ataques peligrosos, o bien, de --- daño en propiedad ajena, y en consecuencia, caen en la categoría de delincuentes.

El concepto de ilicitud aquí vertido no es correla tivo al de lícitud de la huelga, esto es, no se refiere

El objeto que con ella se persigue: tal se puede comprender con la lectura del mismo. Las huelgas se consideraran como ilícitas cuando los huelguistas emplean medios que van en contra de la reglamentación del Derecho Penal, del Derecho Constitucional, o del Derecho Laboral, como se desprende de lo establecido por el artículo 123 constitucional, Fracción XVIII, en su párrafo segundo ya transcrito: esta huelga no se considera ilícita por no haber reunido los requisitos señalados y que enumera la Ley Federal del Trabajo, sino por hechos que acompañan a la misma y de acuerdo con la Ley Penal se tipifican como actos delictivos.

De lo anterior podemos desprender que se consideran como huelgas ilícitas aquellas que son contrarias a las leyes de orden público o a las buenas costumbres esto es, en el primer párrafo. En tanto que al segundo párrafo es una defensa de la independencia de la nación pues en ella se decreta la ilicitud de la huelga en caso de guerra, cuando los huelguistas pertenezcan a establecimientos y servicios que dependan del gobierno.

Estos dos párrafos se consideran en si mismos -- contrarios a la seguridad del orden e interés colectivos, repercutiendo sobre la protección jurídica de la huelga, haciendola nula.

En este aspecto, la Ley Federal del Trabajo vigente, en su artículo 445, reproduce textualmente la fracción XVIII, del artículo Constitucional ya citado.

Analizando ambas disposiciones, encontramos que los elementos indispensables para que la huelga sea declarada ilícita son los siguientes:

I.- La ejecución de los actos violentos contra las personas o las propiedades.

II.- La comprobación plena de que la mayoría de los huelguistas hayan llevado a cabo dichos actos violentos, o bien que el país se encuentre en estado de guerra.

No se trata, en ambos casos, de situaciones que contreviertan la reglamentación propia de la institución. No hay una disposición propia de la institución que exprese a las coaliciones no cometer actos delictuosos en contra de la vida, seguridad ó patrimonio de cualquier individuo, ni otra que prohíba un emplazamiento a huelga a los trabajadores del Estado o empresas que dependan de él, en tiempo de guerra.

En el primer caso se trata de situaciones extrañas a la huelga misma. Y en el segundo de una hipótesis en-

la que un empujamiento a huelga resultaría atentatorio a la seguridad nacional, sólo cuando tuviera el objeto ilícito que se le asigna.

En la primera hipótesis, que es la más posible, -- una huelga puede ser perfectamente existente: sin embargo, la comisión de actos delictuosos, puede provocar su desprotección legal de la misma.

Quando la huelga se declara ilícita por hechos que anteriormente mencionamos, trae como consecuencia la -- terminación de las relaciones laborales, así lo dispone el artículo 465, de la Ley Federal del Trabajo, que a-- la letra dice:

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

Podemos concluir que, la ilicitud de una huelga-- no deriva de la ausencia de los requisitos esenciales-- a su existencia, sino de circunstancias o de hechos que se producen en ocasión de ella, y que va en contra de la seguridad pública y, por tanto atentatoria al orden que la legitima, originando en consecuencia el desconocimien-- to del orden jurídico de la misma.

g) CONCEPTO DE HUELGA INEXISTENTE.

Los ilustres maestros civilistas Marcel Planiol y George Ribert definen los actos inexistentes como aquellos "los que falta un elemento esencial a su formación, de tal suerte que sea imposible concebirlos en ausencia de él".

Nuestra Ley Federal del Trabajo vigente, establece en su artículo 459, las situaciones mediante cuya consecución, una huelga se considera legalmente inexistente, siempre y cuando:

- I.- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en la fracción II del artículo 451;
- II.- No ha tenido por objeto algunos de los establecidos en el artículo 450, que ya hemos mencionado anteriormente;
- III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452, esto es, porque el escrito de emplazamiento de huelga no satisficiera los siguientes requisitos:

- a).- Se dirigirá al patrón y en el 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 que resida la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y
- c).- El aviso para la suspensión de las labores deberá darse, por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y con diez cuando se trate de servicios públicos. El término se contará desde el día y hora en que el patrón quede notificado.

El mismo artículo 453, en su parte final establece

que no podrá declararse la inexistencia de la huelga - por causas distintas a las señaladas anteriormente.

La inexistencia de la huelga puede pedirse por el patrón o patronos emplazados, dentro de un término de 72 horas a partir de la fecha del emplazamiento, si no lo hiciere dentro de este término, la huelga será declarada existente por la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoció de las peticiones, ya que se supone que si no hay objeción por parte del patrón, el movimiento obrero es apegado a derecho.

Los efectos de la declaratoria de inexistencia son los de que se fije a los trabajadores que hayan abandonado las labores, un plazo de 24 horas para que regresen a ellas, apercibiéndolos de que por el solo hecho de no acatar esta resolución y al vencerse las 24 horas indicadas, se darán por terminadas las relaciones de trabajo, a menos que puedan justificar causas de fuerza mayor que les haya impedido presentarse.

La Junta declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y está en libertad para contratar nuevos trabajadores. Por último, dictará las medidas que juzgue pertinentes para que pueda reanudarse el trabajo. Todo esto lo reglamenta el artículo 463, de la Ley Federal del Trabajo.

La solicitud de inexistencia de la huelga debe presentarse por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompañando una copia para cada uno de los patrones emplazados y los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. Deben indicarse en ella las causas "y las fracciones del artículo 459 e: que se funde." Después de presentada la solicitud no podrá aducirse otra causa distinta de inexistencia;

Una vez presentada la solicitud, la Junta le correrá traslado a las partes interesadas y las citará para una audiencia en que deberá oír las y en la que se efectuará el ofrecimiento y recepción de pruebas;

La audiencia deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días.

Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud. Si la solicitud fue presentada por terceros, deberán probar también su interés:

Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo el recuento de los trabajadores. En casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las pruebas que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

Concluida la recepcion de pruebas, la Junta,----- dentro de la vinticuatro horas siguientes, reso veré-- sobre la existencia o inexistencia del estado legal de la huelga. Lo anterior se encuentra fundamentado en el artí- culo 101 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

De lo anterior podemos concluir que una huelga es-- existente, si reúne los requisitos de fondo, forma, y -- mayoría.

Una huelga es inexistente, si le faltaron los re-- quisitos de fondo, forma o mayoría, o alguno de ellos.

El maestro Cavazos Flores, nos dice que lo contrario de una huelga "existente", es una huelga inexistente,--- pero advierte lo contrario de una huelga "lícita" no es una huelga "ilícita", ya que muy bien puede darse el supuesto de que una huelga ilícita sea lícita, si busca el equilibrio entre los factores de la producción y poste-- riormente se realizaron los actos violentos por la mayo-- ría de los trabajadores. Es decir la huelga que no reúne los requisitos de fondo, no es necesariamente ilícita -- sino inexistente, por lo tanto, lo contrario de una huel- ga lícita no es huelga lícita, sino "no lícita"

Una huelga existente, siempre es lícita, nunca. -----

puede ser inexistente y puede ser ilícita, si cumplió con los requisitos de fondo, forma y mayoría y posteriormente se realizaron los actos violentos por la mayoría obrera de los trabajadores huelguistas.

La huelga lícita puede ser existente, o inexistente, según se cumplan o no los requisitos de forma y mayoría, y también como ya se ha dicho, puede ser lícita.

Finalmente, la huelga ilícita, puede ser lícita, - existente o inexistente, en los casos de que habiéndose dado los actos violentos por la mayoría de los trabajadores, se hubiere buscado el equilibrio entre los factores de la producción, se hubieren cumplido con todos los requisitos o no se hubiere cumplido con ellos.

Por todas las declaraciones anteriores, nos damos cuenta que nos crea mucha confusión, por lo cual el maestro Cavazos Flores Baltazar, nos sugiere, que únicamente se hable de huelgas procedentes o improcedentes, imputables o no imputables.

Las huelgas procedentes serían las que cumplieran con los requisitos de fondo, forma y mayoría. Las improcedentes las que no lo hicieren así.

h) HUELGA JUSTIFICADA

El artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo vigente, establece que "huelga justificada es aquella -- cuyos motivos son imputables al patrón", por lo cual -- el maestro Mario de la Cueva, nos dice que la "justificación de la huelga solamente se conocerá en la resolución que pone fin al conflicto: Así, a ejemplo, 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 patrono y lo -- condenará al pago de los salarios de los días holgados; estaremos en presencia de una huelga justificada". (36)

Esta huelga como su nombre lo indica se encuentra justificada y apoyada por la nueva Ley Federal del Trabajo, en el artículo arriba mencionado, por la razón de que no viola ningún precepto señalado por la Ley, y es ejercitada por causas imputables al patrón., ya que la condición es que los trabajadores se sometan al arbi--

(36).- Mario de la Cueva, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México 1984, pag. 609, T. II

traje de la Junta, y esta tendrá la misión de estudiar a fondo la procedencia o improcedencia de la misma cuando precisar si el patrón, es culpable y da origen al movimiento de los huelguistas, siempre y cuando el derecho laboral lo permita o no se está en el caso de atribuirse culpabilidad alguna.

El concepto de huelga justificada, que nos da nuestra Ley Federal del Trabajo, implica la idea del cumplimiento de los requisitos exigidos por la Ley, para la declaración de existencia legal de la huelga además de lícita; por lo tanto podemos definirla como aquella en que se han cumplido los extremos exigidos por la Ley (lícitud y declaración legal de existencia de la huelga) que tiene como fin la búsqueda de un equilibrio entre el capital y el trabajo, que no exista, o bien que ha sido destruida.

Con el artículo 470, párrafo segundo, completa el concepto de huelga justificada al decirnos que "si la junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una -

huelga en los términos del artículo 450, fracción VI".--
Que al respecto nos dice: Apoyar una huelga que tenga --
por objeto alguno de los enumerados en las fracciones --
anteriores, (huelga por solidaridad).

En ambos preceptos se utiliza la expresión que los
motivos de la huelga sean imputables al patrón, ¿en que
términos el patrón motiva una huelga? ya hemos dicho --
que la huelga es un motivo y un recurso extremo que ---
tiene por objeto lícito conseguir el equilibrio entre-
los factores de la producción, armonizando los derechos
del trabajo con los del capital. Bien como un arma de -
lucha clasista, es el medio para lograr del patrón lo -
que en las pláticas amistosas no pudieron conseguir, ni
antes del emolazamiento a huelga ni durante el período-
de pre-huelga.

Ahora bien, vamos a partir de un estado existente--
de huelga. Un estado de huelga estallada de alguna forma
tiene que concluir, ya sea por convenio entre coalición
y patrón o por laudo arbitral, provenga de particular o
de tribunal de trabajo. En segundo supuesto entraña en-
si misma la calificación del conflicto que precipitó la
huelga.

Para no anticipar discusiones sobre el arbitraje---

particular, vamos a concretarnos al supuesto del laudo arbitral de la Junta; de cualquier modo nos sirve para aclarar el problema que nos ocupa.

Decimos que el laudo de la junta que le pone fin a la huelga, entraña la calificación del objeto perseguido con aquella, esto es, implica el estudio sobre la procedencia del conflicto de desequilibrio planteado por la coalición. Y bien, si del procedimiento colectivo seguido en la calificación, que antecede a la resolución de cuenta, resulta que los trabajadores tenían razón al denunciar la desarmonía entre sus derechos y los del patrón (sea porque las posibilidades económicas de la empresa los haya desequilibrado; porque el patrón se negara a firmar el contrato colectivo, porque se negara a revisarlo en su oportunidad; o porque se negara a cumplir con él; o bien porque no acatara las disposiciones legales sobre participación de utilidades), la primera consecuencia que se desprende es la suspensión de labores y la de los efectos legales de la relación de trabajo pudo haberse evitado, pero que no fue así en virtud de la negativa patronal a satisfacer las demandas procedentes de sus trabajadores.

En este sentido, se dice que el patrón, con su negativa, infundada, motivó o precipitó el estallido de

la huelga en todos sus efectos, siendo así imputable al patrón la causa de que llegara a ese extremo.

La calificación de la imputabilidad de la huelga, derivada de la declaración de procedencia o justificación del contenido concreto del objeto lícito de la huelga, no presenta mayor problema cuando se concretiza en la inobservancia de alguna obligación jurídica, como son los casos en que se niega a contratar con el sindicato de la empresa; o de su negativa a revisarlo o cuando incumple con lo pactado o cuando no cumple con las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

Podemos decir, que huelga justificada es la suspensión de labores precipitada por la negativa infundada del patrón a satisfacer la armonía de derechos propuesta por sus trabajadores.

1) HUELGA POR SOLIDARIDAD

A esta clase de huelga, ya nos referimos ampliamente en el estudio de los requisitos de fondo de la huelga, por lo tanto aquí únicamente volvemos a remarcar los aspectos más importantes: así diremos que la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 450, fracción

VI, establece como objeto de huelga "apoyar una huelga-- que tenga por objeto alguno de los enumerados en las -- fracciones anteriores". En realidad esta norma autoriza-- la huelga por solidaridad, eminentemente combativa y -- antecedente directo de la huelga general, que es escen-- cialmente política y antigubernamental. El concepto de-- huelga, se puede definir como la suspensión de labores decretada por la mayoría obrera de una empresa o esta-- blecimiento, quienes sin mediar conflicto alguno con su patrón, apoyan solidariamente de una manera práctica -- suspendiendo sus labores, para apoyar a los trabajado-- res de otra empresa o establecimiento en el cual sí --- existe un conflicto obrero-patronal.

En México la huelga por solidaridad ha tenido muy poco uso. Dada la mediatización del movimiento sindical y su profunda división provocada por el Estado, que in-- hibe a los sindicatos de solidarizarse con otros, aún-- a riesgo de perder salarios.

Es importante saber que el término para suspender-- los trabajos no es de días naturales, sino que corre -- de momento a momento a partir de la fecha y hora del--- emplazamiento, por lo tanto, la huelga debe estallar, -- precisamente, a la hora de la notificación del día co-- rrespondiente, seis o diez días, según los del caso.

Con excepción de los señalados en el artículo 466,-- ya mencionado anteriormente, de la Ley en materia.

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

CAPITULO TERCERO

NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DE HUELGA.

- a) Naturaleza Jurídica de la Huelga.
- b) Fundamento Social de la Huelga.
- c) Finalidades de la Huelga.
- d) Justificación Económica de la Huelga.

CAPITULO TERCERO

NATURALEZA JURIDICA, FUNDAMENTO SOCIAL, FINALIDADES,-
Y JUSTIFICACION ECONOMICA DEL DERECHO DE HUELGA.

Como ya lo hemos mencionado en los capítulos anteriores, la lucha de clases tiene en los conflictos de trabajo su máxima expresión, pues la reproducción de satisfactores, esta manipulada por la clase económicamente fuerte, en tanto que la clase proletaria, - que es la mayoría, queda en desamparo sin más fuerzas que las armas de su trabajo; la clase proletaria utilizando ésta, producen los satisfactores en una especie de "interdependencia humana", en cambio los poseedores de los medios de producción se apropian del producto de la fuerza del trabajo de la clase trabajadora.

Como consecuencia de esa manipulación exclusiva de los medios de producción y de la concentración de satisfactores por la clase capitalista, se gestará en la clase trabajadora un fenómeno Psíquico - Social -- económico denominado "conciencia de clase" el que una vez logrado y merced a la crisis económica, se agudizarán las diferencias entre el capital y el trabajo,-

luego entonces, se encenderá la llama de las luchas--- sociales y se recordará la huelga en el campo del derecho--- como baston de la clase desheredada en la lucha por su--- reivindicación económico-social.

a) NATURALEZA JURIDICA DEL DERECHO DE HUELGA.

Es necesario advertir que sobre este punto, nues--- tros tratadistas han explorado muy poco y cuando lo han--- hecho, lo hacen con cierta superficialidad: hay quienes--- afirman que la huelga es un hecho jurídico y quienes --- opinan que ésta es un acto jurídico.

Así: Gomes, Gotischack y Bermudes. Nos dicen que -- la naturaleza jurídica de la huelga en la doctrina es -- un problem bastante controvertido, ya que dos corrien--- tes de opinión perfilan en campos opuestos: "Hay las que la analizan en términos de un derecho, representando -- estos la mayoría de los autores; y los que afirman se--- trata de un simple hecho, (De Ferrari, Ribbert, Carne--- llutti, Demogue) o un hecho voluntario, cuyo sujeto acti vo, titular del derecho potestativo de huelga es el in--- dividuo no la asociación profesional" (37)

(37) Gomes, Gottschalk, Bermudes, Curso de Derecho del--- Trabajo, T. II, Cárdenas Editor y Distribuidor,--- México D/F/, 1979, Pág. 335.

Además, existe la tesis de los que ven en la huelga un hecho social, no hay duda que la huelga corresponde a un hecho, tomada en consideración por el derecho advierten P. DURAND y A. VITU según los autores anteriormente citados.

En el capítulo primero de nuestro trabajo, se estudió la evolución del derecho de huelga y nos dimos cuenta de que este derecho fué en principio únicamente una coalición de obreros, no sancionable penalmente pero sin ninguna protección legal, ya que existía la argumentación de que existe tanto el derecho positivo como negativo de trabajar y que si un obrero decidía no concurrir a sus labores, hacia uso de su libertad de trabajo, no cambia la situación por el hecho de que en lugar de uno sean diez o cien los que se rehúsen a la labor.

Pero la condición de la huelga era aún más difícil, pues si la suspensión colectiva de las labores ya no caía como era en un principio bajo el rigor de las leyes penales, el derecho civil acudía en ayuda del patrono, autorizándolo a rescindir las relaciones de trabajo, por incumplimiento de la obligación de prestar los servicios contratados y ocultándolo, además, a utilizar nuevos trabajadores y aún a solicitar nuevos trabajado-

res, es decir el estado continuó respetando el principio de "dejar hacer y dejar pasar," el estado aceptó la realidad de la lucha de clases y dejó a cada una que -- actuara libremente, a condición de que no lesionaran -- los derechos de la otra.

Es decir, el Estado debe permanecer inmutable frente al libre juego de las leyes económicas.

La suspensión de labores en las etapas mencionadas anteriormente, no paso de ser una situación de hecho, -- pues bien, si cada trabajador era libre de cumplir o no con su contrato de trabajo, la situación fáctica de -- huelga era el resultado del simultáneo ejercicio de varios derechos individuales de trabajo.

El Dr. Mario de laCueva, según Nestor de Buen apoyándose en la doctrina francesa del acto jurídico, nos dice que la huelga "fue un hecho jurídico, pero ha devenido en acto jurídico."(38)

Es importante establecer la diferencia entre acto-jurídico y hecho jurídico.

(38) Nestor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo tomo II, Editorial Porrúa, México 1979, Pág. 784.

La doctrina y la jurisprudencia aceptan uniformemente que la locución hecho jurídico, que quiere decir "todos aquellos hechos de la naturaleza o del hombre a los que la ley atribuye efectos jurídicos", posee dos significaciones, una general y otra específica, la parte general comprende el hecho jurídico en sentido específico, y el acto jurídico:

El primero es un acontecimiento de la naturaleza o una acción humana, a los que la Ley atribuye efectos jurídicos, independientes, en el aspecto segundo a la que es imputable el acto. Lo que en última instancia caracteriza al hecho jurídico humano, consiste en que su autor puede no perseguir ninguna finalidad, o bien, que se proponga alcanzar determinados fines y que la ley, en el primer supuesto atribuya al hecho ciertos efectos no previstos ni queridos, en tanto en el segundo ocurrirá que los efectos que se produzcan serán contrarios a los que se tuvieron a la vista.

El acto jurídico, siguiendo las indicaciones del insigne maestro don Manuel Borja Soriano, "es una manifestación exterior de voluntad, que se propone crear, transmitir, modificar o extinguir un derecho o una obligación, y que produce el efecto deseado porque el derecho vigente lo sanciona". (38 bis)

(38bis) Manuel Borja Soriano, Estudios Jurídicos en "omenaje a Manuel Borja Soriano, Universidad Iberoamericana, Edit. - Porrúa, 1a. Ed., 1969, pags. 180-184.

Según esta definición, el acto jurídico, se compone de los siguientes elementos: " a) El primero es la manifestación exterior de voluntad, b) El elemento segundo consiste en el propósito de crear, transmitir, modificar o extinguir un derecho o una obligación, en suma, producir un efecto de derecho, c) El propósito de la voluntad debe estar reconocido por el orden jurídico como una -- finalidad lícita, de donde resulta que un querer ilícito no puede generar un acto jurídico". (39).

Concluye que la huelga es un acto jurídico " que, -- por ende, "supone su necesaria reglamentación, pues para que el orden legal de un Estado haga producir a un acto de voluntad de los efectos jurídicos deseados, es condición esencial que el acto reúna los requisitos de forma y de fondo previstos en la Ley" (40).

El ejercicio de un derecho presupone la realización de un acto como condición para la actuación de sus supuestos normativos: también es cierto que toda institución jurídica reporta un interés tutelado que, en última instancia, es el de la sociedad: pero con la expli-

(39) Mario de la Cueva, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, T II, Edit., Porrúa, México, 1984, p. 592

(40) Néstor de Buen Lozano, Derecho del Trabajo, T II, Edit. Porrúa, México, 1973, pag. 784.

cación de este mecanismo jurídico lo único que puede -- aclararse es que la huelga es un derecho tutelado y de cuyo ejercicio, como en todos los casos, a través de -- actos, se plantea una situación de hecho protegida por el derecho.

Nos podemos dar cuenta que al decir que la huelga es un derecho tutelado y que se ejercita a través de -- actos jurídicos no es suficiente para explicar la naturaleza jurídica de la misma, pues en principio, todos -- los derechos que operan positivamente en un ordenamiento presuponen automáticamente una reglamentación específica a la que debe ajustarse el ejercicio del mismo: -- así mismo todo derecho, en tanto reconocimiento y protección de situaciones fácticas, tiene la virtud de --- crear, transmitir, modificar o extinguir supuestos jurídicos que, por su bilateralidad incuestionable, favorece a alguien frente a uno o más sujetos, a quienes se oponen en la hipótesis normativa. La incorporación de -- la huelga al mundo del derecho presupone todas las implicaciones generales del orden positivo a que se ha -- incorporado. Mas, esto ocurre en todas las instituciones de derecho que, al pasar a serlo, no pierden su calidad fáctica, sino que la conservan sólo que ahora reconocidos y protegidos jurídicamente.

El profesor Jesús Castorena, en su manual de derecho obrero, niega que la huelga sea un acto jurídico, y al respecto, dice: "Es una situación de hecho creada por el ejercicio de aquel derecho. Por si misma, no produce obligaciones, ni las extingue ni las modifica, ni es por lo tanto, un acto jurídico. La ley determina las condiciones y terminos de ejercicio y ello entraña obligaciones para las partes. Pero esas obligaciones -- tienen por objeto crear la situación de hecho o sea la suspensión: no son consecuencias de ella. Pueden sobrevenir, si, transformaciones jurídicas importantes: modificaciones de los contratos, regulación de los conflictos, nuevas medidas de seguridad, etc., pero no como consecuencia directa de la huelga sino como resultados del convenio que ha resueltas de ella celebren obreros y patrones. En resumen, la huelga es un proceso privado para la solución de los conflictos colectivos de trabajo que consiste en ejecutar un hecho que es la suspensión del trabajo".(41)

Nosotros creemos, que la explicación que antecede es deficiente en cuanto desliga el fenomeno de la huelga

(41) J. Jesús Castorena, Manual de Derecho Obrero, 5a. Edición, Editorial Fuentes Impresoras, México 1971, Página 295.

ga de su función específica, además de que la concibe - contradictoriamente. de una parte afirma que es una situación de hecho creada por el ejercicio de un derecho, y de la otra, aún cuando reconoce que está reglamentada, le resta los efectos jurídicos inherentes a su propio ejercicio, como son la suspensión de los efectos de la relación de trabajo, la imposibilidad patronal y de los no huelguistas a seguir trabajando. Pensamos que el profesor Castorena pasa por alto que la condición fáctica de la huelga, virtud a su propia reglamentación, - entraña una situación jurídica originada por el propio ejercicio de este derecho; una situación que permanece durante el tiempo que dura el estado de huelga; creemos que no es correcto desligar los efectos jurídicos de la huelga de sus propios efectos socio-económicos que es - para lo que se ha reglamentado; él mismo afirma que la huelga es un proceso privado para la solución de un - conflicto haciendo notar que esta situación de hecho de que habla constituye una parte, la más importante en el proceso dinámico del derecho del trabajo.

El profesor Alberto Trueba Urbina, no dice que la huelga es un derecho constitucional de autodefensa ---- obrera. "La huelga--es necesario repetirlo-- era un acto de defensa individual, nulo e ineficaz, en las relaciones de trabajo; era, además, una forma ilícita de --

autodefensa pero al transformarse en derecho constitu--
cional desapareció la ilicitud y se reconoció como ---
autodefensa legal para conquistar mejores condiciones -
de trabajo y salarios, sin intervención del Estado para
dirimir el conflicto abierto....la autodefensa obrera -
por medio de la huelga no es una manifestación de ven--
ganza primitiva, sino fórmula jurídica indispensable --
para colocar a los débiles en un mismo plano de igual--
dad frente a los detentadores del poder económico" (42)

En esta teoría encontramos una explicación muy ---
limitada sobre la naturaleza jurídica de la huelga; ya-
que nada nos dice acerca de su naturaleza específica. -
Es un derecho que antes de nuestra Constitución actual,
no pasaba de ser un hecho desconocido para el orden ---
jurídico. Al haberse incorporado en el texto constitu--
cional se le otorgó tal naturaleza; sin desvirtuar su -
propia naturaleza sociológica se le adjudicó el carác--
ter primario a su reglamentación. Por otra parte, el --
hecho de que sea una institución de autodefensa obrera--
nos dice mucho sobre su propia naturaleza, solo que el
profesor Trueba Urbina no se ocupa de explicar a fondo--
las consecuencias de ese ser autodefensivo.

(42) Trueba Urbina Alberto, Evolución de la Huelga, Edi--
ciones Betas, México D.F., 1950, Página 136

En concreto la idea que se tiene de la naturaleza jurídica de la huelga, es en su misma de derecho reglamentación jurídica, la huelga aparece en nuestro orden positivo como arma de lucha clasista, cuyo ejercicio se costrañe por ese mismo orden y se le asigna una finalidad específica y concreta y, en última instancia, de acuerdo a su reglamentación, se le reserva como recurso final para lograr la modificación de condiciones objetivas y jurídicas de relaciones clasistas.

Podemos concluir que, con el reconocimiento de las huelgas "como un derecho de los trabajadores y patronos" por el artículo 123 constitucional, la huelga ya no será más un estado de hecho productor de efectos contrarios a los queridos por los huelguistas, es una situación tutelada por nuestra carta magna; es éste el momento histórico en que se transforma de hecho jurídico a la categoría de acto jurídico, con lo cual el orden jurídico protege la suspensión de las actividades laborales siempre y cuando los obreros satisfagan los requisitos exigidos por la Ley.

Lo cual quiere decir que, el derecho de huelga es un derecho de naturaleza autodefensiva, propiedad exclusivamente de los trabajadores, pero ese derecho no es -

absoluto, pues para que rinda los efectos jurídicos deseados, esto es para que reivindique los derechos de los obreros cuando estos se ven gravemente afectados -- por el desequilibrio entre capital y trabajo, es necesario que se cumpla previamente con los requisitos de fondo, forma y mayoría obrera.

b) FUNDAMENTO SOCIAL DE LA
HUELGA.

Este punto nos da la idea de lo que se pretende -- con el derecho de huelga, ya que como lo mencionamos en capítulos anteriores, le corresponde a la mayoría ---- obrera.

Como ya dijimos anteriormente, en el pasado no se reconocía, el derecho de huelga en virtud de que en ése entonces, no se reconocía la existencia de un interés colectivo, pues fue cuando sobresalían los criterios de de la escuela individual, y posteriormente se sobrepuso la escuela liberal, ésta exigía la postura de gendarme inmutable al estado frente al libre juego de las leyes-económicas.

Pero con el transcurso del tiempo, la lucha obrera

empesó a rendir sus frutos, pues se derribaron los criterios obsoletos mencionados anteriormente y su lugar lo ocupó el concepto de que en la sociedad no sólo actúan los individuos sino también los grupos, dando forma a un nuevo derecho al que se puede calificar como social; y su fundamento estriba en el respeto tanto a los intereses individuales, como los intereses colectivos pues éstos tienen idéntica realidad social que aquellos y merecen igual respeto y protección del orden jurídico vigente.

Para la ley, todas las personas son iguales y por lo tanto deben ser tratadas en ese plano; luego entonces, si el derecho protege los intereses del patrón, debe proteger en idéntica forma los intereses de la clase obrera. Pues como ya lo hemos dado a conocer desde el principio de nuestro trabajo, el patrón era siempre quien dictaba o manejaba a su antojo el orden jurídico de la empresa, con la transformación del orden jurídico individual en un orden jurídico social, se impuso que las relaciones entre capital y trabajo, se realicen dentro de un orden jurídico justo.

Se puede decir que el fundamento social de la huelga tiene como fin armonizar las relaciones del trabajo y del capital, ya que es lógico que éste tiene derecho

a un rendimiento razonable a su inversión, y el trabajador a una remuneración proporcional al trabajo que desempeña, ya que como persona tiene el derecho que la Constitución le consagra, de tener una forma de vida más decorosa.

Por lo tanto si el orden jurídico imperante en la empresa se estimare injusto y el patrón no satisface las demandas de los obreros, el desarrollo de las labores en la empresa resultarán un tanto imposibles, y entre esta situación y el estallamiento de un movimiento de huelga no existe más que un solo paso.

Desprendiéndose que de la subsistencia de éstos conflictos o de su resolución, efectos que trascienden de los individuos y llegan a repercutir en la sociedad en que se desarrolla, de manera conveniente o perjudicial, según el caso.

Deducimos que el fundamento social del derecho de huelga consiste en la necesidad de suspender las labores por parte de una coalición obrera en virtud del orden jurídico injusto imperante en la empresa ó establecimiento, entre tanto se enmienda éste.

c) FINALIDAD DE LA HUELGA

El derecho de huelga no es un fin, en sí, sino más bien, es un medio que la clase trabajadora tiene a su alcance para poder conseguir un trato más justo en sus relaciones obrero patronal.

La huelga es el procedimiento más adecuado para --- asegurar la defensa de los intereses de los trabajado--- res.

Si al trabajador se le priva, o se le viola un de--- recho, ya sea dentro de la nueva Ley Federal del Traba--- jo, o dentro de las cláusulas del contrato, que tiene --- celebrado, ya sea colectivo, o contrato - ley, el traba--- jador tiene derecho de ir a la huelga por la violación - que se ha cometido; el patrón por su parte puede llegar--- a un convenio con los obreros, puesto que no estaría --- dispuesto a soportar una suspensión de labores, ya que - esto trae consigo un perjuicio en su empresa. .

EL MOVIMIENTO OBRERO PERSIGUE DOS PROPOSITOS;

" Uno inmediato, que es la elevación en el presente--- de las condiciones de vida de los trabajadores."---

Estos fines son el derecho protector de las mujeres y menores de edad, y el derecho individual del trabajo, y la prevención social.

El propósito mediato, "que es un mundo más justo, en el que el hombre deje de ser una máquina de trabajo en manos del capital y en el que la economía se ponga al servicio de los valores humanos, a efecto de que cada trabajador pueda realizar plenamente sus aptitudes materiales y espirituales y proyectarse en el reino de la cultura, que es lo auténticamente humano."(43)

Este propósito es el que persigue para el futuro y no se retrocede en perjuicio del progreso del país.

Volvemos a recalcar lo que al principio de este tema mencionamos, de que el derecho de huelga, no es un fin, sino que es un medio para conseguir los fines que estén dentro de un régimen económico, social y justo, - que este dentro de la legalidad.

(43) Ibidem. Mario de la Cueva, Pág. 508.

b) JUSTIFICACION ECONOMICA
DE LA HUELGA.

En nuestro capítulo primero, afirmamos que las relaciones de la humanidad han sido regida por el principio común de producción e intercambio de satisfactores, principio que rige hasta nuestros días, en la sociedad-primitiva, la búsqueda y consecución de satisfactores, - estaba condicionada a la suma de los recursos naturales del lugar donde se asentaban y la interdependencia de - los componentes de ése conglomerado humano, unido estrechamente a la idea de cooperación; años más tarde con - la aparición de la propiedad privada, desaparecerá la - idea de cooperación, hecho que dará vida a la sociedad-esclavista, donde la producción de satisfactores es manipulada exclusivamente por los amos!! Posteriormente -- con la aparición del cristianismo y el advenimiento de la edad media, el antiguo amo se convierte en señor y - el esclavo en siervo, pero la producción sigue siendo - controlada por el señor; en los primeros dos tercios -- del siglo XIX, el capitalismo se levantara como sistema social-político dominante.

En todos los regímenes económico-social, por los - que ha atravesado la humanidad, la propiedad privada ha sido fundamento suyo, la injusta repartición de ésta, -

la causa eficiente de las luchas sociales y los conflictos de trabajo.

El sistema capitalista, régimen en el que la minoría aporta únicamente su fuerza de trabajo y en el que una minoría vive del esfuerzo de la mayoría. Situación en la que la manipulación de los medios de producción y la concentración de satisfactores es hecha por la minoría capitalista, lo cual dará lugar a un fenómeno denominado conciencia de clase, el que una vez logrado y desarrollado, vendrá a ser el arma principal de la clase proletaria en la lucha por su reivindicación económico-social.

Podemos decir que este tema es el que más polémica ha despertado en el sentido de que si la huelga se justifica o debe reprocharse; hay quienes se inclinan por que las huelgas tienen su justificación cuando el patrón está violando la Ley, al no cumplir con lo establecido en ésta.

La fracción XVIII del artículo 123 constitucional, establece "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", situación que también prevee-

el artículo 450, fracción I, de la Ley Federal de Trabajo. En una empresa o establecimiento donde las condiciones económicas de los obreros no son justas, donde el patrón obliga a sus trabajadores un salario acorde a sus necesidades, podemos afirmar que allí, se está rompiendo con el equilibrio entre el capital y el trabajo-- y es precisamente esta situación, la que abre las puertas a un movimiento de huelga. Es este el momento en que el Estado, debe intervenir como mero mediador o conciliador.

Si el Estado interviniera en todo conflicto obrero--patronal se evitarían muchos trastornos tanto económicos como sociales; esto es, que el Estado no prohíba el derecho de huelga, porque volveríamos a los primeros días de la lucha obrera

Hay quienes le niegan la justificación al derecho de huelga y la reprueban; por la razón de que es un medio que el trabajador emplea de presión frente al patrón para que éste acceda a sus peticiones que muchas veces-- van en perjuicio de la sociedad, y se inclinan por decir que el derecho de huelga es una guerra entre trabajador-- y patrón.

Pero la realidad es que las relaciones entre tra-

bajo el capital deben realizarse dentro de un marco de---
retrato mutuo a sus derechos, con un justo equili---
brio entre los factores de la producción, ya que de no---
ser así, de no respetar el patrón los derechos y conquis
tas de la clase proletaria, originará el desequilibrio-
económico entre éstos dos factores de la producción ---
justificación constitucional para el estallamiento de---
un movimiento de huelga.

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

CAPITULO CUARTO

ESTUDIO COMPARATIVO DEL DERECHO DE HUELGA
EN LA LEGISLACION LATINOAMERICANA.

a) ARGENTINA

b) BOLIVIA

c) CHILE

ch) PERU

CAPITULO CUARTO

ESTUDIO COMPARATIVO DEL DERECHO
DE HUELGA EN LA LEGISLACION ---
LATINOAMERICANA.

En este capítulo estudiaremos distintos conceptos y reglamentaciones que sobre la huelga existen en algunos países Latinoamericanos, ante la imposibilidad de hacer el análisis del derecho de huelga en todos los países que la sustentan y reconocen, vamos a mencionárselo solo algunos ya que no es el objetivo principal del presente trabajo, pero podremos darnos cuenta de la forma de como se ha legislado y opinado en la doctrina de estos países.

a) ARGENTINA

En la República Argentina no se ha reglamentado, el modo de ejercer este derecho de huelga, no obstante las diversas iniciativas que se han propuesto en tal sentido, iniciativas a las que siempre se han opuesto los organismos sindicales, por temor de que la reglamentación pueda afectar la amplitud de su ejercicio.

En la solución de los conflictos entre capital y trabajo, la ley número 14.36 del año 1959, denomina a estos conflictos, como "de intereses" y señala la jurisdicción administrativa del ministerio del trabajo, para intervenir en dirimir las controversias, señalando con precisión los causes legales a los que deberán ajustarse las partes en pugna en la búsqueda de una solución para éstas.

La Ley anteriormente citada, en concordancia con el artículo 14 de la Constitución Argentina, establece los procedimientos a seguir para la solución de los conflictos obrero-patronales:

1a) Instancia de la conciliación obligatoria.

En este procedimiento, nos dice que producido el conflicto, las partes involucradas en el mismo, tienen la obligación de formular la comunicación al Ministerio del Trabajo, y en caso de que no lo hiciera, el Ministerio podrá de oficio tomar intervención, estas medidas responden a la circunstancia de que se instituye el procedimiento conciliatorio como instancia obligatoria para las partes en conflicto.

Ademas en este procedimiento las partes deberán de

abstenerse de el uso de "medidas de acción directa", -- entendiendo por éstas "aquellas que alteran la situación vigente al momento anterior del conflicto":

Y en caso de que así sucediera, el Ministerio intimará a las partes a retrotraerse al estado anterior que tenía al momento en que se originó el conflicto.

Lo que significa virtualmente la aplicación de la norma "no innovar", conforme a lo siguiente:

Para el empleador, el cese del cierre que hubiese dispuesto de su establecimiento (lock-out)

Para el sindicato o trabajadores, el reintegro al trabajo, si hubiese declarado la huelga o el cese de -- otras medidas, como la disminución voluntaria de la producción por debajo de los límites normales (trabajo a desgano).

Si no se llega a una solución en esta etapa de conciliación entre las partes en conflicto, el Ministerio de Trabajo podrá proponer una fórmula conciliatoria, y si la misma no es aceptada el Ministerio invitará a las partes a someter las divergencias al arbitraje.

2a) Instancia Arbitral

Este procedimiento se realiza cuando fracasa el -- procedimiento conciliatorio.

Si es aceptable por las partes ésta instancia, el compromiso se concreta mediante una acta formal, en la que se consigna el nombre del arbitro, los puntos concretos de la divergencia, las pruebas que se han de velar, el término de producción.

La Ley mencionada le asigna al laudo arbitral, los efectos de un convenio colectivo de trabajo.

En caso de que no se acepte el procedimiento arbitral, la Ley declara que las partes podrán recurrir a las medidas de acción directa que estimen convenientes, así como a todo medio de lucha, tanto de los trabajadores como de los patrones.

Como ya lo mencionamos anteriormente, al tocar lo relativo a los medios de acción directa, menciona como propios de la clase trabajadora, el ordenamiento para que la situación jurídica del establecimiento o empresa del patrón, vuelva a ser la de la marcha normal del mismo; la huelga y la disminución voluntaria y premeditada

de reducir la producción por debajo de su nivel normal. Respecto de la actitud patronal como acción directa, -- establece "el cierre del establecimiento, suspensión o rescisión de uno o más contratos de trabajo o cambios -- en las condiciones del mismo".

La Constitución Nacional en su reforma del año -- 1957, solo menciona como derecho gremial, la huelga, -- aunque en un concepto muy limitado en su manifestación -- objetiva, es decir se reconoce el derecho de huelga --- pero no se ha reglamentado su ejercicio.

"El uso indiscriminado con que se ha manifestado -- el ejercicio de la huelga y sobre todo, en sus efectos -- hacia la comunidad, motivó que se plantearan cuestiones -- judiciales que llegaron hasta la Corte Suprema de Justi -- cia de la Nación, la que en reiterados pronunciamien -- tos expresó que si bien el derecho de huelga estaba re -- conocido por la Constitución Nacional, el mismo no era -- absoluto y excluyente de otros derechos, también recono -- cidos por la Constitución citada, de modo que el uso -- del citado derecho o su ejercicio estaba condicionado a -- la adecuación o concordancia con otros derechos también -- amparados por la constitución, tanto individuales como -- de la comunidad, los que merecían idéntica protección -- jurídica y no podían ser avasallados o desconocidos, --

pues tenían también plena vigencia." (44)

El ilustre maestro Mariano R. Tissebaum, según el maestro Roberto Pérez Paton: define a la huelga como -- "la suspensión colectiva del trabajo, con carácter temporal, concertada por la organización gremial, para --- secundar la reclamación planteada ante los empleadores- v con el objeto de obtener el reconocimiento de sus ges tiones profesionales".(45)

- (44) Mariano R. Tissebaum, El Derecho Latinoamericano- del Trabajo T.I. U/N.A.M. la. Edición 1974., pag.- 86 y sig.
- (45) Roberto Pérez Paton, El Derecho Latinoamericano -- del Trabajo. T.I, U.N.A.M. la. Edición 1974, pag.- 256.

b) BOLIVIA

Casi todas las legislaciones admiten la legitimidad de la huelga y del lock-out, como derechos inherentes a los trabajadores y a los patronos. Por lo cual - Bolivia no es la excepción.

La Constitución Boliviana en su artículo 159, reconoce a la huelga "como la facultad legal de los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, previo cumplimiento de las formalidades legales."(46)

También en este país antes de decretarse una huelga, necesariamente se deberá pasar por un período de conciliación y arbitraje a efecto de salvar en forma pacífica y pronta las diferencias entre capital y trabajo.

El Maestro Ramón Pérez Patón, afirma, "que la coalición y la asociación apuntalan la efectividad de las reivindicaciones obreras que se persigue obtener mediante la huelga."(47)

(46) Roberto Pérez Patón, Derecho Latinoamericano del Trabajo, Tomo I, U.N.A.M., 1ª Edición, México - 1974, Pág. 256 y sig.

(47) Ibidem.

Los titulares del derecho de huelga; son exclusi--
vamente los trabajadores, es decir que la huelga es un--
derecho de los asalariados, es decir los comprendidos--
en una relación de empleo subordinado.

Respecto a los fines de la huelga, estos no son --
otros que la solución de las cuestiones economico-socia
les relacionados con la actividad profesional de los --
obreros.

Para que el derecho de huelga alcance la licitud,-
es necesario que los medios utilizados para su realiza--
ción, sean igualmente lícitos y que s e realicen estos--
en forma pacífica; de contravenirse este principio, se--
incurre en los delitos que atentan contra la libertad -
del trabajo y la industria.

El artículo 114, de la Ley General del Trabajo de-
Bolivia nos dice: "Fracasadas las gestiones de concilia
ción y arbitraje los trabajadores podrán declarar la --
huelga v los patrones el lock-out siempre que concurren
las instancias siguientes:

1a.- Pronunciamiento de la Junta de Conciliación y
del Tribunal Arbitral sobre la cuestión planteada.

2a.- Que la resolución se tome por lo menos por -- las tres cuartas partes del total de trabajadores en -- servicio activo.

Artículo 117.- El concepto de huelga solo comprende de la suspensión pacífica del trabajo, todo acto o manifestación de hostilidad contra las personas o la propiedad caecera de la ley penal.

Solo se considera lícita la huelga cuando persigue fines específicamente profesionales, u objetivos económicos y sociales relacionados con el mejoramiento de -- las condiciones de trabajo; jornadas etc., y siempre -- que se cumplan las formalidades escritas en las normas legales.

Cuando una huelga es calificada como legal por las autoridades del trabajo, los obreros deberán abandonar sus centros de trabajo, permitiéndose solo la presencia del personal necesario para la custodia de la maquinaria y para el cuidado de la misma y demás implementos de trabajo, cuya destrucción, daños o pérdidas implicaría serias y graves pérdidas para la empresa.

c) CHILE

La Constitución Política del Estado Chileno, reconoce el derecho de huelga y lo reglamenta en el código del trabajo Chileno.

A manera de ensayo ya que el derecho de huelga no es definido por el Código de Trabajo, podemos definir a éste " como la suspensión colectiva y concertada de sus labores, efectuada por los trabajadores (sean obreros o empleados del sector privado o del público), a fin de que se les acepten sus reivindicaciones o peticiones, - las que pueden ser de la más diversa naturaleza ". (48)

El efecto jurídico de la huelga sobre los contratos individuales de trabajo, estriba en suspender temporalmente la vigencia de éstos. El artículo 627 y siguientes del Código del Trabajo, instituye que fracasadas las gestiones de conciliación obligatoria y rechazado el arbitraje facultativo, procede la huelga la cual para ser calificada de legal, requerirá que por lo menos la mayoría absoluta de las dos terceras partes --

(48) Francisco Walquer Linares, Derecho del Trabajo -- Chileno, El Derecho Latinoamericano del Trabajo -- Tomo I, Página 667 y sig.

del total de los miembros de un sindicato o del personal de una empresa en conflicto, voten en forma secreta en favor de ellas; hec-o lo anterior, se nombrará -- una comisión integrada por cinco miembros que representará a los huelguistas durante el tiempo que dure el -- movimiento y en las negociaciones necesarias para su -- solución.

La suspensión del trabajo sólo se acordará por -- cada establecimiento separadamente, estando en conse-- cuencia, prohibidas las huelgas generales.

También se prohíbe a los empleados del Estado de-- clararse en huelga o interrumpir total o parcialmente -- sus labores, o realizar actos que perturben el normal-- funcionamiento del servicio a que pertenezca; pero a -- pesar de esta determinación, las huelgas y los paros de -- los funcionarios públicos han sido muy frecuentes en -- Chile; La reciente reforma constitucional de 1971, pare -- ce haber terminado con tal prohibición, aun cuando to-- davía no se haya dictado la ley que reglamenta la apli-- cación del precepto constitucional.

ch) PERU

En la Republica del Perú se carece de Código de Trabajo o de Ley General de Trabajo. La legislación peruana del trabajo es la más frondosa del continente pero dista de ser la más completa.

El derecho de huelga está reconocido por el D.S. (Decreto Supremo) 24.1913, artículo 4°. D.S. 12.5 1920, artículo 1°. y por el D.S. número 17 de 2.11.1962, artículo 3°.

La representación de los trabajadores en las reclamaciones colectivas es ejercida exclusivamente por el sindicato respectivo; a falta de éste por los representantes nombrados por la mitad más uno de los trabajadores del centro de trabajo o de varios centros de trabajo de la misma actividad que le hayan sido afectados sus intereses.

También en el Perú debe existir un pliego de reclamos; el artículo 5°. del D.S. 006-71-TR establece cuales es el contenido del pliego de reclamos.

El pliego de reclamos; debe ser suscrito por la junta directiva;

El pliego debe ser entregado al empleador o a la organización de empleadores según corresponda;

Podrá ser presentado 30 días antes del vencimiento del convenio anterior;

La copia del pliego debe ser remitida simultáneamente a las autoridades administrativas de trabajo.

Las reclamaciones colectivas siguen tres etapas:

El trato directo, que es llevado a cabo sólo entre los trabajadores reclamantes y los empleadores; la Junta de Conciliación en la cual las partes continúan las deliberaciones bajo la presidencia de la autoridad competente.

En este trato, recibido el pliego de reclamos por el empleador o por la organización de empleadores, éstos señalarán fecha para la realización de las reuniones con la organización sindical correspondiente, las que se efectuarán en el centro de trabajo debiendo comenzar dentro del tercer día de recibida dicha comunicación.

En el trato directo se resolverá dentro de un término máximo de veinte días y la presidencia del debate

corresponderá, alternativamente a un trabajador y a un empleador.

Si vencido el término máximo para efectuar el trato directo no se hubiese llegado a un acuerdo que ponga fin a la reclamación, se dejará constancia en acta y se dará por terminado el trato directo salvo que las partes acuerden prorrogar aquel término por no más de diez días.

Por lo expuesto anteriormente nos damos cuenta --- que el trato directo puede terminar de tres formas:

- 1.- Por ruptura del trato directo cuando una de -- las partes no concurren a la segunda reunión - solicitada por los trabajadores.
- 2.- Por la extinción de los plazos en que debe resolverse el trato directo.
- 3.- Por decisión de la autoridad de Trabajo.

Concluido el trato directo sin que se halla llegado a un acuerdo entre las partes que ponga fin a la reclamación; se solicitará una junta de conciliación; si ninguna de las partes solicitara a la autoridad administrativa de trabajo la realización de la junta de conciliación, cinco días después de terminado el trato directo, se tendrá a la organización sindical por desistida-

de los puntos del pliego de reclamos sobre los que no -
hubo acuerdo.

"Si el empleador u organización sindical de emplea-
dores no se presentasen a la junta de conciliación, la-
autoridad administrativa de trabajo, a petición de par-
te, señalará segunda fecha bajo el apercibimiento de te-
nerse por aceptado el pliego de reclamos." (49)

"Si los inasistentes fuesen los representantes de -
los trabajadores, dicha autoridad señalará nueva fecha-
para dar comienzo a la junta de conciliación bajo aper-
cibimiento de tener a la organización sindical por ----
desistida de los puntos del pliego de reclamos pendien-
tes de solución aplicándose lo dispuesto en el artículo
anterior."(50)

Si una de las partes o las dos no concurriesen a -
segunda citación a la junta de conciliación, se decla-
rará fracasada ésta.

Solución del pliego por las autoridades del traba-
jo, en caso de que no se resuelva nada en la junta de -
conciliación, la autoridad administrativa de trabajo -
(49).- José Montenegro Baca, Síntesis de la legislación
Peruana del Trabajo; El Derecho Latinoamericano-
del Trabajo Tomo II, U.N.A.M. México 1974 la. --
Edición. Página 397 y siguientes.

(50) Ibidem.

darí solución al pliego de reclamos, tomando en cuenta - las pruebas que considere pertinentes de ambas partes, - bajo el apercibimiento de tenerse por ciertos los hechos o afirmaciones que determinará la autoridad en la misma providencia, estas pruebas deberán de presentarse dentro del tercer día de notificadas las partes.

Las Autoridades Administrativas de Trabajo no pueden alterar las resoluciones que expidan después de notificadas éstas a las partes.

CONCLUSIONES

C O N C L U S I N E S

PRIMERA. 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, mejoras en sus prestaciones económicas y sociales.

SEGUNDA. La lucha entre la clase obrera y la clase capitalista se observa claramente en los conflictos de trabajo, los cuales tienen su origen en la defensa y el reclamo de lo que las dos partes consideran su derecho, por una parte los obreros buscan un orden jurídico justo en la empresa o establecimiento el cual se traducirá en el justo y equitativo pago de salarios de acuerdo a sus necesidades y por la otra los patronos, la plusvalía y la renta que muchas veces se dá en detrimento de la clase asalariada para el acrecentamiento de su riqueza.

TERCERA. La pugna existente entre capital y trabajo ha sido a través de la historia la línea de conducta en lo que a la producción e intercambio de satisfactores se refiere. Frente a estas luchas el estado moderno interviene para dirimir las en forma pacífica.

CUARTA. La intervención del estado frente a estos

conflictos consistente en reconocer a la asociación profesional y a la huelga como un derecho de clase, vino a dar como resultado la expedición de leyes protectoras - de los trabajadores y la formación de las autoridades - de trabajo mediante las cuales realiza su función intervencionista.

QUINTA. Una vez reconocido por nuestra Constitu---ción Federal el derecho de huelga, exige su reglamentación para fijar su alcance, porque en nuestro concepto, no es un derecho absoluto, debe ejercerse dentro de los límites que marca la ley, así tenemos que la Carta Magna señala tales límites en la fracción XVIII del artículo 123 apartado "A", de la misma manera las fracciones I, II, y III, del artículo 451 en relación con el 452 - de la Ley Federal del Trabajo, nos señala los requisitos para que pueda legalmente proceder la suspensión -- del trabajo.

SEXTA. nuestra legislación señala con precisión la finalidad de la huelga, la cual no es otra que la bús---queda del equilibrio entre capital y trabajo y la armonía de sus respectivos intereses; ahora bien, para que exista ese equilibrio, se debe dar un nivel de vida mejor para la clase trabajadora, compatible con la exis---tencia de la empresa.

SEPTIMA. Nuestra Constitución al reconocer el derecho de huelga, estableció que este derecho es de los obreros y es considerado un derecho colectivo que descansa originariamente en los trabajadores, cuando varios - de ellos unifican sus voluntades para la defensa de sus derechos y conquistas, se constituye una coalición obrera y en consecuencia la misma titular del referido derecho.

OCTAVA. El derecho de huelga, es de naturaleza autodefensiva, proteccionista y reivindicador de los derechos y conquistas de la clase obrera, de sólido fundamento social y con una justificación económica en nuestra legislación.

NOVENA. Por todo lo anterior podemos decir que la huelga es una manifestación de la lucha de clases, consistente en la suspensión colectiva de las labores por la mayoría de los trabajadores de una empresa, en virtud de la autodefensa obrera utilizada para combatir la superioridad económica de los patrones, previo el cumplimiento de los requisitos legales. Un derecho que no sólo protege y reivindica las conquistas de la clase proletaria, sino también busca la distribución justa y equitativa de los beneficios de la producción y armonizar los derechos e intereses del trabajo y del capital.

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

- 1.- ALVA VICTOR Historia del Derecho Obrero en
América Latina.
Edit. Libreros Mexicanos Uni--
dos, México 1979.

- 2.- BARRENECHEA CALDERON Derecho Colectivo del Trabajo
JULIO CESAR. Lima Perú, Edit. Ital Perú ---
S.A. 1979.

- 3.- BURGOA IGNACIO Derecho Constitucional.
Edit. Porrúa México 1971.

- 4.- CABANELLAS GUILLERMO Compendio de Derecho Laboral-
Tomo II, Bibliografica Omeba,-
Editores Libreros, Buenos ----
Aires 1968.

- 5.- CABANELLAS GUILLERMO Derecho de los Conflictos La-
borales, Bibliografica Omeba--
Buenos Aires, 1968.

- 6.- CALDERON ESTEBAN B. Juicio Sobre la Guerra del Ya-
qui y Genesis de la Huelga de-
Camanea.
Centro de Estudios Históricos-
del Movimiento Obrero Mexicano
1975.

- 15.- DE LA CUEVA MARIO Derecho Mexicano del Trabajo--
Tomo II, Edit. Porrúa, México-
1984.
- 16.- GUERRERO EUQUERIO Manual del Derecho del Trabajo
Tomo II, Editorial Porrúa S.A.
Mexico 1962.
- 17.- GOMES, GOTTSCHALK, Curso de Derecho del Trabajo -
BERMUDEZ. Tomo II, Edit. Cardenas Editor
y Distribuidor, México 1979.
- 18.- HERNANDEZ MARQUEZ Tratado Elemental de Derecho-
MIGUEL del Trabajo Tomo II, Institu--
to de Estudios Políticos, ----
Madrid 1977.
- 19.- HUECK ALFRED Compendio de Derecho del Tra--
H.C. NIPPERDEY bajo.
Editorial Revista de Derecho -
Privado, Madrid 1963.
- 20.- HUITRON JACINTO Origenes del Movimiento Obrero
en México.
Editores Mexicanos Unidos S.A.
- 21.- LOPEZ APARICIO El Movimiento Obrero de México.
México, 1947

- 22.- MONTENEGRO BACA El Derecho Latinoamericano del
JOSE Trabajo, Tomo II
U.N.A.M. México 1974.
- 23.- ORTIZ PETRICIOLI La Tragedia del 7 de Enero.
JOSE Edit. CEHSMO, México 1977.
- 24.- PORRAS LOPEZ ARMANDO Derecho Procesal del Trabajo
Edit. Textos Universitarios, -
México 1977.
- 25.- PEREZ PATON ROBERTO El Derecho Latinoamericano-
del Trabajo, Tomo II,
U.N.A.M. México 1974
- 26.- PIZARRO SUAREZ NICOLAS La Huelga en el Derecho --
Mexicano.
México S.E. 1938.
- 27.- TRUEBA URBINA ALBERTO Evolución de la Huelga.
Ediciones Botas, México 1950
- 28.- TRUEBA URBINA ALBERTO Nuevo Derecho del Trabajo.
Edit. Porrúa S.A. México ----
1980.
- 29.- WALKER LINARES FRANCISCO El Derecho Latinoamericana
no del Trabajo, Tomo II,
U.N.A.M. México 1974.

L E G I S L A C I O N

- 1.- CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Edit, Porrúa, S.A. México 1985.
- 2.- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, Editores Mexicanos Unidos- S.A. México 1985.

OTRAS FUENTES

- 1.- DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE.
(1916-1917)
- 2.- TEMARIO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.
Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, México 1985.