



U. N. A. M.

FACULTAD DE DERECHO

**"LA HUELGA EXISTENTE EN LA NUEVA
LEY FEDERAL DEL TRABAJO"**

TESIS PROFESIONAL

**Que para obtener el Título de
LICENCIADO EN DERECHO**

P r e s e n t a:

CARLOS MORA REYES

MEXICO, D. F.

**BIBLIOTECA CENTRAL
U. N. A. M.**

1970



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres con devoción y cariño:

Sr. Carlos Mora Ramírez.

Sra. Rebeca Reyes de Mora.

A mis hermanos con el cariño que siempre
nos ha unido:

Socorro

Gloria

Francisco

Gonzalo

Fernando

Ramiro

Alejandro

A la memoria de Rebequita.

A mis sobrinitos con cariño:

Ricky

Sergio

A mis padres con devoción y cariño:

Sr. Carlos Mora Ramírez.

Sra. Rebeca Reyes de Mora.

A mis hermanos con el cariño que siempre
nos ha unido:

Socorro

Gloria

Francisco

Gonzalo

Fernando

Ramiro

Alejandro

A la memoria de Rebequita.

A mis sobrinitos con cariño:

Ricky

Sergio

A la señorita: Rosa Ma. García Flores
Con amor.

Al Sr. Dr. Gonzalo Reyes Gamboa.
Con mi eterno agradecimiento.

A los señores Licenciados:
Luis Gómez Michel.
Camilo J. Méndez Walker.

A mis maestros, en especial al Dr. Alberto Trueba Urbina
y Lic. Juan Estrella Campos.

A mis tíos y primos.

A mis compañeros y amigos.

I N D I C E

Pág.

CAPITULO I.- EVOLUCION HISTORICA DE LA HUELGA.	1
1.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA	
2.- LA HUELGA COMO DELITO	
3.- LA HUELGA TOLERADA	
4.- LA HUELGA COMO DERECHO	
CAPITULO II: LA HUELGA EN MEXICO	14
1.- IDEAS Y DOCTRINAS DE LOS HERMANOS FLORES MAGON.	
2.- LOS MOVIMIENTOS HUELGUISTICOS DE CANANEA Y RIO - BLANCO.	
3.- LA CONSTITUCION DE 1917	
CAPITULO III: NATURALEZA DE LA HUELGA	48
1.- GENERALIDADES	
2.- NATURALEZA DE LA HUELGA	
3.- ETAPAS DE LA HUELGA	
4.- ASPECTO INSTRUMENTAL DE LA HUELGA	
CAPITULO IV: LA HUELGA EXISTENTE EN LA NUEVA LEY FEDE- RAL DEL TRABAJO.	69
1.- CONCEPTOS DE HUELGA LICITA, EXISTENTE, INEXISTEN- TE E ILICITA.	
2.- REQUISITOS DE FONDO Y FORMA DE LA HUELGA	
3.- LA HUELGA EXISTENTE EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL - TRABAJO.	
CONCLUSIONES.	98
BIBLIOGRAFIA	101

F. Magan

CAPITULO I

EVOLUCION HISTORICA DE LA HUELGA

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA.- Desde la remota antigüedad, la Historia ha registrado casos de rebeldía popular en contra de la opresión, la desigualdad y la injusticia, que viene siendo lugar común citarlos en todos los tratados de derecho laboral.

Sin entrar a discutir acerca de si constituyen propia y estrictamente antecedentes de la huelga, en los siguientes renglones vamos a reseñar, tan brevemente como sea posible, algunos de tales sucesos que, por su antigüedad, por su importancia o por su cercanía resulta conveniente recordar.

El maestro Trueba Urbina, como otros muchos autores, considera que se pueden encontrar en Egipto, en la antigua Roma y en Grecia, antecedentes remotos de la huelga, pero que ésta, no se presenta como un hecho social sino hasta el Siglo XIX. Se trata pues, de un fenómeno moderno que data de la época de la Revolución Industrial, "ya que anteriormente las huelgas fueron hijas de movimientos tumultuarios, verdaderas "jacqueries", como dice Lerroy". (1)

El primer movimiento huelguístico que registra la historia acaeció en el antiguo Egipto, en un lugar próximo a Tebas, la Necrópolis, donde se encontraban trabajando esclavos y hombres libres, los que se unieron, dirigiendo una especie de pliego de peticiones en el cual decían: "No hemos recibido víveres y estamos hambrientos. Estamos tan débiles por falta de apropiada alimentación que casi no podemos ya trabajar". Armando Porrás López (2) quien relata el episodio, señala que ante los ofrecimientos de los oficiales del Faraón, los trabajadores se reintegraron al trabajo, pero como no les fuesen cumplidos tales ofrecimientos, los -

trabajadores suspendieron el trabajo, amenazando incluso - asaltar la ciudad, y que después de varios incidentes, estos precursores de la huelga obtuvieron un aumento en sus - raciones, aunque desgraciadamente por muy breve término.

En los albores de la república romana aconteció otro - conflicto que degeneró en una especie de huelga (3). En - efecto, el pueblo romano, cansado de la explotación de que era víctima por parte de los patricios, se rebeló negándose a trabajar. La plebe se dirigió y permaneció en el Monte - Sacro, por lo que transcurridos varios días, la aristocra- - cia comprendió que ella y Roma morirían si los trabajadores no volvían a la ciudad. Los patricios designaron al Sena- - dor Menenio Agripa, para que éste hablara con los huelguis- - tas, el cual estando en el Monte Sacro, pronunció el céle- - bre discurso: "Del estómago y los miembros". Los trabajado- - res volvieron a sus labores, no sin antes celebrar un pacto regulador de las relaciones de la aristocracia y la plebe, - figurando entre otras cláusulas, las siguientes: El nombra- - miento de un representante de los intereses de la plebe an- - te el Senado romano, que fué el Tribuno; el derecho de jus- - tas nupcias entre el plebeyo y una aristócrata y viceversa; y la designación de diez varones que serían comisionados pa- - ra ir a Grecia a fin de estudiar una legislación aplicable - a Roma y que regulara las relaciones entre el patriciado y la plebe. (4)

Con el triunfo del cristianismo y el advenimiento de - la Edad Media, los antiguos patricios, devinieron en seño- - res feudales y los esclavos se volvieron siervos; y otra - vez, las dos clases se encontraron frente a frente, en lu- - cha constante de los más contra los menos. (5)

Luchas sociales y guerras de campesinos estallaron por toda Europa, en Italia, en Francia, en Alemania, en Polonia, etc. Cabe recordar la célebre huelga de los hilanderos y - tejedores florentinos dirigidos por el tejedor Michael Di -

Lando (6); la rebelión de los campesinos de Normandía hacia el año mil cien, que tomaron como himno de guerra el famoso poema del siglo X, llamado "La Canción de Rolando". (7)

En la Nueva España también se registra como primer movimiento huelguístico el que tuvo lugar en las postrimerías de la conquista, en la Catedral Metropolitana de México, el 4 de julio de 1582, en defensa de los salarios de los cantores y ministriles; y posteriormente en el México independiente, también tuvieron lugar suspensiones concertadas de trabajo a partir del año de 1865. (8)

La huelga en la antigüedad, como dice Lerroy, fue hija de movimientos tumultuarios, verdaderas Jacqueries, ya que el fenómeno moderno de la huelga, se conoce a partir de la iniciación de la revolución industrial. (9)

-0-0-0-

El estudio de la evolución histórica de la huelga puede dividirse en tres etapas: 1.- La huelga como un delito;- 2.- La huelga tolerada y 3.- La huelga como un derecho. - Aclarando que una etapa no es consecuencia cronológica de la anterior y que no en todos los países se han presentado las tres etapas consignadas.

2.- LA HUELGA COMO DELITO.- En Francia, Carlos V en el año de 1343 y Luis XII en 1508, expidieron sendas ordenanzas con la finalidad de reprimir toda coalición de trabajadores. En Inglaterra, en el año de 1303, el rey Eduardo I prohibió todo acuerdo cuya finalidad fuera modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo.

El maestro Mario de la Cueva (10) refiriéndose a las leyes de Francia e Inglaterra de fines del siglo XVIII, nos

señala que "ratificaron las viejas prohibiciones. Las razones de la prohibición son conocidas nuestras: La Escuela Económica Liberal no consintió la intervención de fuerzas humanas organizadas en los problemas de la producción pues la única fuerza que debía actuar era el capital; el derecho por otra parte, era la norma que buscaba la armonía de los intereses, luego no era lícito pretender la composición de dichos intereses por medio de la lucha y la violencia; este argumento formal ha estado en la base de las prohibiciones de todos los tiempos y se usó en contra de los compañeros en la Edad Media y de los trabajadores de nuestras fábricas"

Durante la revolución francesa, nos dice Armando Porrás López (11), la situación de la clase trabajadora empeora como lógica consecuencia del movimiento. En efecto, con motivo del caos revolucionario, se cerraron los mercados nacionales y extranjeros: las fábricas pararon; los ricos despidieron a sus sirvientes; a los empleados públicos se les suspendieron sus sueldos". Como reacción a este fenómeno proliferaron organizaciones de resistencia y de ayuda mutua de los trabajadores, entre las que destacaron las de los albañiles y tipógrafos de París. Y para frenar ese movimiento, el 14 de junio de 1791, la Asamblea Constituyente influida en lo ideológico por el pensamiento liberalista burgués de los revolucionarios promulgó una ley que prohibía las asociaciones sindicales y las huelgas, e imponía graves penas a trasgresores. Esta ley es conocida como Ley Chapelier, por haber sido ese el nombre del diputado que la inició.

Sin embargo el problema obrero continuó manifestándose, tanto por la formación de sociedades secretas que conspiraban en contra del gobierno, cuanto por la frecuencia de actos de sabotaje que ocurrían en las fábricas francesas, situación que a menudo desencadenó actos de represalia de parte de los gobernantes, entre ellos, la bárbara agresión contra los obreros textiles de Lyon bajo el reinado de Carlos X, pero que no fueron lo suficientemente eficaces como para

acallar la inquietud de los trabajadores, pues la agitación siguió manifestándose en Chalón en la región del Saona, en Marsella y principalmente en París.

Los fenómenos de la Revolución Industrial y el desenvolvimiento del Derecho Laboral están íntimamente ligados, y ambos tuvieron una especial relevancia desde el Siglo XVIII en las Islas Británicas.

Las condiciones políticas, jurídicas y religiosas que prevalecieron en Inglaterra fueron ideales para que se consolidara una burguesía social y económicamente poderosa, que preparó el advenimiento de la gran industria hasta convertir a este país poderoso industrialmente durante más de una centuria.

La industria a la par que dio a Inglaterra prosperidad y predominio mundial, le significó profundas conmociones sociales y la hizo escenario de trastornos sangrientos. La explotación de la masa trabajadora por parte de los grandes burgueses, al transcurrir el tiempo y el concurso de líderes y pensadores habría de dar origen a todo un conjunto de normas, decretos y convenios que son la base del Derecho Laboral.

En las postrimerías del Siglo XVIII aparecieron en las principales provincias inglesas organizaciones de trabajadores, llamadas "Sociedades", en tanto que como réplica, en 1799 se expedieron varios ordenamientos represivos del movimiento obrero.

Pese a la acérrima enemistad del Primer Ministro William Pitt a todo lo que se relaciona con la Revolución Francesa, la influencia ideológica de este movimiento se dejó sentir en Inglaterra, de suerte que bastaron unas cuantas décadas para estremecer hasta sus cimientos el sistema feudal inglés.

En Lancashire, nos dice Armando Porrás López, hacia el año de 1818, estalló una huelga de trabajadores textiles, - que el gobierno inglés reprimió con severidad, arrestando a los dirigentes y, mediante un juicio de legalidad muy sospechosa, declaró ilegales las organizaciones obreras, y al - año siguiente, en las cercanías de Manchester, se produjo una espantosa carnicería de obreros, en el campo de St. Peter, - en donde las tropas ametrillaron al pueblo. (12)

Ante tal estado de cosas, el Estado británico hubo de hacer concesiones a los trabajadores. Así, en 1824, fué de rogada la ley contra las coaliciones. Pero paralelamente a tales acontecimientos y como un efecto natural de esta situación, a todas luces inestable, fue formándose en el proletariado británico una verdadera conciencia de clase que - dió origen al movimiento social organizado mas poderoso que hubiera existido hasta entonces: el movimiento "cartista", - que tanta importancia había de llegar a tener en la historia de la lucha de clases en el mundo y en la política inglesa.

Los años de 1836 y 1837 fueron testigos de una grave - crisis por la que atravesó la industria inglesa y que trajo como resultado el cierre de numerosas fábricas, la cesantía de millares de trabajadores y artesanos, cuya solución reclamaron los trabajadores al Parlamento y a las empresas, - queja que contó con el apoyo de la pequeña burguesía, que - por aquel entonces, todavía se encontraba postergada por la aristocracia y, por tanto, hacía causa común con las clases humildes. En 1836, los obreros y artesanos fundaron la - Asociación de Trabajadores de Londres, dirigida por William Lovett. Más adelante en febrero de 1839 se celebró en Londres la primera convención "cartista" con la asistencia de - 53 delegados, apareciendo en ella dirigentes obreros tan relevantes como O'Connor y Hardy; pero como el Parlamento no hiciera caso a las peticiones de los trabajadores, éstos - acordaron llevar a cabo el "mes sagrado", es decir, una -

huelga general. El movimiento "cartista" fracasó debido a defectos fundamentales en la táctica de huelga, pero la experiencia de la derrota fué enorme y más tarde, en 1848, ha**́** b**́**a de celebrarse en la propia ciudad de Londres, la Primera Internacional, presidida por Carlos Marx y por Federico-Engels, autores del célebre Manifiesto Comunista, que ha sido una de las banderas del movimiento obrero del mundo. (13)

"... Con el establecimiento de la Primera Internacional, y la popularidad de las doctrinas marxistas, aparecen los grandes movimientos huelguísticos no sólo en Alemania, sino también en Italia y en casi todos los países europeos..." - (14).

También en México las primeras huelgas tuvieron por objeto mitigar las inhumanas jornadas de trabajo y aumentar los salarios de hambre que percibían los trabajadores. Nuestro sistema político imperante en aquel entonces, hizo que la huelga se considerara como un acto delictuoso, según puede verse en el artículo 925 del Código Penal de 7 de diciembre de 1871, que 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 el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo" (15)

La aplicación de este precepto implicó una prohibición a toda coalición obrera y a toda posible huelga. Tiene razón, por tanto, don Guillermo Prieto cuando decía que "la primera aparición del capital entre nosotros fué en figura de látigo de hierro candente para rajar la piel y marcar la frente del esclavo" (16).

A pesar del dispositivo penal, las huelgas fueron fenómenos inevitables dentro de nuestra incipiente industria. — Así, se llevaron a cabo importantes movimientos huelguísticos, como el de los mineros de Pachuca en el año de 1874, — el de los obreros de la fábrica "La Fama Montañesa de Tlalpan" en agosto de 1877, aunque todos ellos, se realizaran — al margen de la legalidad. (17)

Durante los años de 1906 y 1907 ocurrieron dos movimientos huelguísticos de marcada importancia, tales como — las huelgas de Cananea y de Río Blanco, las que fueron reprimidas en forma violenta por el poder público. Sobre estos movimientos nos referiremos con más detenimiento en el próximo capítulo.

Durante el gobierno del Presidente Francisco I. Madero también se reprimieron las huelgas, un ejemplo fue la de — tranviarios y textiles en 1912, aplicando a los supuestos — responsables las sanciones que establecía el Código Penal — de 1871. Poco tiempo después el gobierno de Venustiano Carranza también reprimió en forma violenta la huelga encabezada por el sindicato de electricistas; en esa ocasión los dirigentes obreros fueron juzgados como traidores a la patria por un tribunal militar.

3.— LA HUELGA TOLERADA.— Ya se ha dicho que las etapas de la huelga no pueden analizarse sucesivamente y que no en todos los casos se han presentado esas fases, pero es un hecho que a veces por el acrecentamiento del poder sindical y en otras, por el triunfo pacífico o violento de las nuevas orientaciones filosófico-sociales, y por circunstancias muy diversas en el devenir de la historia, la institución de la huelga se abre brecha para obtener el poder civil si no un apoyo directo, al menos una actitud de indiferencia que, en contraste con la época en que los paros obreros eran castigados como delitos, constituye ya una relativa conquista de

los trabajadores; y no es sino un triunfo a medias porque - su supresión de los códigos penales no significó que pasara a ser propiamente un derecho de la clase laborante.

Reducida casi a la condición de un mero hecho, la huelga en esa etapa, muestra un solo aspecto jurídico: se le reconoce como un derecho negativo, o mas bien, como la contrapartida del derecho al ejercicio de un trabajo o profesión-lícitos. Pero esta forma de contemplar estos problemas, como un derecho a no trabajar, no pudo ni quiso reconocer consecuencia jurídica alguna en favor de los trabajadores, y - si aplicando los principios de derecho común, llegó a obtener consecuencias jurídicas adversas a los trabajadores huelgantes. En efecto, al ser considerada la huelga como una situación de hecho cuya consecuencia era la suspensión de labores, el patrón quedaba en aptitud de rescindir, por incumplimiento, los contratos de trabajo de los obreros huelguistas, quedando facultado para celebrarlos con otros trabajadores para reanudar las labores suspendidas en la empresa, sin que nadie pudiera impedirselo, pues si bien la huelga había dejado de configurar un ilícito penal si constituía un acto ilícito en términos de derecho civil.

Demasiado arraigadas las teorías de la codificación napoleónica "El Siglo XIX no pudo entender la huelga; el derecho individualista no podía ver que la huelga era un derecho colectivo; quiso transformarla en un derecho individual y por eso suprimió la idea de delito por suspensión de labores, pero no la protegió, vivió la huelga como un derecho de cada trabajador y no dio frutos". (18)

En México la Constitución de 1857, que recogió la filosofía política del liberalismo, reconoció que los derechos del hombre son la base y el objeto de las instituciones sociales; estipuló, además, que en la república todos nacen libres; que todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode; que nadie puede ser -

obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. En la interpretación conjunta de tales dispositivos y los que consignan los derechos de expresión, escritura y asociación en general, está la base de la tolerancia de la huelga, puesto que a nadie se le podía coartar el derecho de asociarse y nadie podía ser obligado a prestar servicios contra su voluntad.

Durante la vigencia de la Constitución de 1857, la institución de la huelga se le consideró de dos maneras diferentes: cuando pasaba inadvertida para el legislador y cuando quedó proscrita en el artículo 925 del Código Penal de 1871; sin embargo en esta segunda etapa hubo épocas más o menos largas en que la huelga gozó de relativa tolerancia, aunque hubo otras ocasiones en que el gobierno hizo uso de todos los recursos, los legales y aún los violentos, para reprimir algunas huelgas, como la de los trabajadores del Ferrocarril del Valle, ocurrida en el año de 1898. En términos generales podemos señalar que la dictadura porfirista presentó dos actitudes distintas en relación con las coaliciones y huelgas de obreros: un momento de tolerancia, durante la plenitud del régimen y otro, de represión y asesinato colectivo en sus postrimerías. (19)

4.- LA HUELGA COMO DERECHO.- Durante el período anterior los trabajadores huelguistas nada podían hacer frente a sus compañeros no huelguistas y ante el patrono, que no fuera exclusivamente dejar de trabajar, ya que el Código Penal sancionaba a los trabajadores que ejercieran presión sobre sus compañeros con el objeto de obligarles a abandonar las labores o sobre el patrono para impedir las labores en su empresa. El Estado protegía a los trabajadores no huelguistas, aunque fueran minoría, pues si bien existía el derecho a no trabajar, también estaba garantizada la libertad de hacerlo e igualmente se amparaba a los patronos cuando los huelguistas querían evitar el trabajo en las empresas.-

En el período de tolerancia, la huelga era una situación de hecho que no estando protegida por el derecho era impotente para impedir el trabajo de los demás o de suspender las labores en una fábrica. Como consecuencia de lo anterior, - los trabajadores huelguistas no podían ejercer presión contra los patronos para establecer mejores condiciones de trabajo.

En la última etapa, la que vivimos actualmente, la - huelga vino a constituir una situación jurídica debidamente protegida y entra a formar parte del derecho colectivo del trabajo. Este trascendental paso se dió en nuestro país en la Constitución Política de 1917.

La Constitución vigente cambió el panorama anterior, - al decir en la fracción XVII del artículo 123, que: "Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros". La huelga, en consecuencia, a partir de 1917 se incluyó como derecho protegido por la Constitución. Ello implicó una modificación en el orden jurídico mexicano. Con anterioridad tenía cada trabajador el derecho individual de no trabajar, pero no poseía la colectividad obrera la facultad legal de suspender las labores en las empresas. Es a partir de la Carta Fundamental - de 1917 cuando se transforma la huelga en un derecho colectivo que consiste en la facultad de suspender los trabajos en una negociación, cuando se satisfagan determinados requisitos legales. La legislación ordinaria, la doctrina y la jurisprudencia, afirmaron desde un principio, la nueva idea de la huelga. La mayoría se impone a la minoría y si la mayoría de los trabajadores de una fábrica resuelve suspender las labores, la minoría queda obligada a respetar ese derecho. (20)

La Constitución de 1917 estableció un derecho tutelar - de la clase trabajadora y elevó la huelga, no sólo a la ca-

tegoría de un derecho ordinario, sino de la más alta jerarquía, que es para los trabajadores un instrumento de lucha y un medio para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS
CAPITULO I

- 1.- Trueba Urbina, Alberto "Tratado Teórico Práctico de Der. Procesal del Trabajo". México, 1965. Pág. 481.
- 2, 3, 4 y 5.- Porras López, Armando "Der. Procesal del Trabajo. Puebla, Pue., México. Pág. 377, 378, 379 y 380.
- 6.- M.A. Barrenechea, "Florencio en la Edad Media". Citado por Porras López Armando. Obra citada. Pág. 380.
- 7.- Porras López Armando.- Obra citada.- Pág. 381.
- 8 y 9.- Trueba Urbina, Alberto.- Obra citada.- Pág. 481.
- 10.- De la Cueva, Mario "Der. Mexicano del Trabajo" Tomo II, México, 1954.
- 11, 12, 13 y 14.- Porras López, Armando.- Obra citada. Pág.- 381, 382, 384 y 385.
- 15.- Trueba Urbina, Alberto.- Obra citada. Pág. 482.
- 16.- Prieto Guillermo, Lecciones Elementales de Economía Política.- Citado por Trueba Urbina Alberto.- Obra citada. Pág. 482.
- 17.- Trueba Urbina Alberto.- Obra citada.- Pág. 489.
- 18.- De la Cueva Mario.- Obra citada. Pág. 760.
- 19.- Trueba Urbina Alberto.- Obra citada.- Pág. 482.
- 20.- De la Cueva Mario.- Obra citada. Pág. 763.

CAPITULO II

LA HUELGA EN MEXICO

1.- IDEAS Y DOCTRINAS DE LOS HERMANOS FLORES MAGON: -
Con el pretexto de mantener en orden al país, el régimen - de Porfirio Díaz se caracterizó por acallar cualquier acto de inconformidad o de protesta por medio de la represión - apoyándose en el argumento de que al romperse el orden, la nación volvería a la situación anárquica que desde la época de la independencia sufrió el país. El régimen porfirista, aducían sus defensores, había marcado una era de - paz y de progreso que debía continuarse a cualquier costo.

Otro de los axiomas políticos de la camarilla del general Díaz preconizaba el menosprecio del pueblo, al que - se calificaba de inepto para el ejercicio de la democracia. Sostenían que había un alto porcentaje de indígenas que no participaban en la vida política y social del país, porque no sabían leer y porque no habían llegado hasta ellos los artículos de la Constitución, escritos en español, ya que sólo hablaban su lengua aborigen. (1).

Los apologistas del régimen porfiriano explotaron hábilmente los éxitos administrativos del Presidente Díaz - atribuyéndole méritos reales o imaginarios en la extensión de las vías de comunicación, desenvolvimiento bancario, co^omercial y agrícola, equilibrio presupuestal y reorganiza^oción fiscal que habían contribuido a enriquecer el tesoro público y a conquistar el crédito exterior, del cual nunca había gozado el poder civil mexicano. (2)

Díaz hábilmente logró atraer capitales extranjeros pa^ara la explotación de nuestros recursos naturales. Así los principales capitales extranjeros eran de compañías norteamericanas que reabrieron y descubrieron nuevas minas, comenzaron la extracción del petróleo y tendieron y explota-

ron importantes vías ferroviarias. La industria textil por su parte fue establecida por capitales franco-españoles extendiéndose por los Estados de Veracruz, Puebla y Tlaxcala y más tarde por los de Querétaro y Jalisco.

La política del gobierno del general Díaz, en relación con el surgimiento de la industria en nuestro país, queda - plasmada en una de esas sus célebres y dolorosas frases que sostenía que era "más valioso un inversionista extranjero - que un trabajador mexicano" (3). Con protección de esa índole de parte del régimen, no es extraño que los empresarios impusieran las condiciones más inhumanas y denigrantes a - los trabajadores mexicanos.

Por eso mientras la oligarquía en el poder gozaba de - todos los privilegios, la gran mayoría del pueblo mexicano - se encontraba en situación desastrosa. Y mientras la incipiente industria florecía, el trabajador era cada día más - explotado por los empresarios extranjeros y, su aliado, el gobierno de la República. Por ello, también se fué organizando la oposición, para combatir la dictadura porfirista. De los principales y primeros opositores fueron los hermanos Flores Magón, miembros del partido liberal, quienes a través del periódico "Regeneración" criticaron la política y - administración del régimen porfirista.

Los hermanos Flores Magón, en especial don Ricardo, - que fue uno de los revolucionarios más perseguidos, tanto - por la dictadura de Porfirio Díaz como por la policía de - los Estados Unidos.

Ricardo Flores Magón, nació el 16 de septiembre de - 1873 en San Antonio Eloxochitlán, Distrito de Teotitlán del Camino, Oaxaca. Su progenitor fue un indígena de raza pura, don Teodoro Flores de quien se dice que recomendaba gallardamente a sus hijos no dejarse robar su hombría por el tirano. (4). La progenitora de estos próceres fué, doña Marga-

rita Magón, una virtuosa mestiza. De ella se cuenta un anécdota que la pinta de cuerpo entero. Poco antes de morir y durante su larga agonía, recibió un enviado de Porfirio Díaz, el que la conminaba para que hiciera jurar a sus hijos que desistieran de atacar al dictador y ella contestó: "Prefiero verlos colgados de un árbol o en la horca, antes de que se retracten o arrepientan". (5)

Con sus hermanos Jesús y Enrique, el futuro campeón de las libertades fue a la capital de la República a estudiar la primaria y la preparatoria. En 1893 pasó a la Escuela Nacional de Jurisprudencia en cuyas aulas llegó al tercer año. (6)

Siendo estudiante de la Escuela Nacional de Jurisprudencia, cuando se preparaba la tercera reelección del dictador, en los patios del Palacio de Minería se organizó un mitin y Flores Magón dijo: "Tenemos que suprimir esta farsa que es una tragedia para México, vayamos por la ciudad, digamos al pueblo que tiene derechos, los cuales escupe el dictador; expliquémosle sus errores y apremiémosle para que barra estas infamias; ¿cómo?, obligando a Díaz a que abandone su odiosa idea de reelegirse. Marchando a Palacio, ¡si es necesario!. Después de este discurso fue recluido por primera vez en la Cárcel de Belén. (7)

Al salir de prisión escribe en el periódico "El Demócrata", y el 7 de agosto funda "Regeneración" del que se llegan a tirar treinta mil ejemplares; en él exhibe el sistema político del país y delata los crímenes y despojos de los funcionarios. Su estilo es incendiario, demoledor, la cara de la dictadura queda exactamente retratada en cada número de esta tribuna.

Del periodismo, don Ricardo pasa a la política. En este mismo año se creó en San Luis Potosí el Club Liberal "Ponciano Arriaga", y el 5 de febrero del año de 1901, se

efectúa en el mismo lugar el Congreso de Clubes Liberales, histórica reunión a la que asiste Ricardo Flores Magón.

En mayo de ese año Ricardo y su hermano Jesús son conducidos a la Cárcel de Belén, y no es sino hasta abril de 1902 cuando recobran la libertad.

En julio de 1902 el gran líder se hace cargo de otro periódico de oposición "El Hijo del Ahuizote", que le abre nuevamente las puertas de la cárcel en la que permanece - hasta enero de 1903, pero tres meses después sufre una embestida más de la policía del porfirismo.

No obstante que Ricardo y Enrique Flores Magón, Juan Sarabia, Alfonso Cravioto, Humberto Macías y otros revolucionarios fueron detenidos y sentenciados en la mencionada cárcel de Belén, "El Hijo del Ahuizote", continúa publicándose, los tribunales haciéndose eco de la política represionista pronunciaron un fallo el 9 de junio de 1903, por el que se prohibió su circulación.

El 28 de septiembre de 1905 se constituyó la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano y el 10 de julio de 1906 se lanza el programa del Partido Liberal Mexicano, cuyos puntos básicos son: 1.- Reducción del período presidencial a cuatro años; 2.- Supresión de la reelección para el Presidente y los gobernadores de los Estados; 3.- Supresión del servicio militar obligatorio y establecimiento de la Guardia Nacional; 4.- Reformar y reglamentar los artículos 6 y 7 Constitucionales suprimiendo las restricciones que la vida privada y la paz pública imponen a las libertades de palabra y de prensa; 5.- Multiplicación de escuelas primarias; 6.- Obligación de impartir enseñanza netamente laica en todas las escuelas de la República; 7.- Declarar obligatoria la instrucción hasta la edad de catorce años; 8.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y sala-

rio mínimo; 9.- Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros;
10.- Hacer obligatorio el descanso dominical; 11.- El Estado dará tierras a quienquiera que las solicite, sin más condición que dedicarlas a la producción agrícola y no venderlas; 12.- Hacer práctico el Juicio de Amparo simplificando los procedimientos; 13.- Supresión de los jefes políticos; 14.- Reorganización de los Municipios que han sido suprimidos y robustecimiento del poder Municipal; 15.- Protección a la raza indígena; y 16.- Al triunfo del Partido Liberal, se confiscarán los bienes de los funcionarios enriquecidos bajo la dictadura actual y lo que se produzca se aplicará al cumplimiento del Capítulo de Tierras. (8)

Este Programa del Partido Liberal Mexicano y Manifiesto a la Nación fueron suscritos en St. Louis, Mo, E.U.A. - por la Directiva siguiente: Presidente, Ricardo Flores Magón; Vicepresidente, Juan Sarabia; Secretario, Antonio I. Villarreal; Tesorero, Enrique Flores Magón; Primer Vocal, - Librado Rivera; Segundo Vocal, Manuel Sarabia; Tercer Vocal, Rosalío Bustamante.

En lo referente al capital y al trabajo este Programa del Partido Liberal propugnaba por las siguientes reformas a favor de los trabajadores:

- 1.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: un peso para la generalidad del país, en que el promedio de los salarios sea inferior al citado y de más de un peso para aquellas regiones en que el costo de la vida supere ese promedio y en las que este salario no baste para salvar de la miseria al trabajador.

- 2.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio;
- 3.- Adoptar medidas para que con el trabajo a destajo los patrones no burlen la aplicación del tiempo máximo y salario mínimo;
- 4.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años;
- 5.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en estado que preste seguridad a la vida de los operarios;
- 6.- Obligar a los patrones o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la naturaleza del trabajo de éstos exija que reciban albergue de dichos patrones o propietarios;
- 7.- Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes del trabajo;
- 8.- Declarar nulas las deudas actuales de los jornaleros de campo para con los amos;
- 9.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los medieros;
- 10.- Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indemnizan a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras necesarias que dejen en ellas;
- 11.- Prohibir a los patrones, bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier otro modo que no sea con dinero efectivo; prohibir y castigar que se impongan multas a los trabajadores o se les hagan descuentos de su jornal o se retarde el pago de la raya por más de una semana o se niegue al que se separe del trabajo el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya;
- 12.- Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores, sino una minoría de extranjeros en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros; y

13.- Hacer obligatorio el descanso dominical. (9)

Al estallido de la Revolución el 20 de noviembre de 1910, Flores Magón escoge un camino diverso del que toma don Francisco I. Madero, pues el líder oaxaqueño desconfiaba de aquel, ya que mientras este quería un cambio radical en la estructura social y económica del país, Madero deseaba sólo un cambio político.

De los párrafos de una carta de Flores Magón a los señores Villarreal Márquez, editores de "1810" en Laredo, Texas; en que les comunica su libertad bajo caución y les solicita ayuda para cubrir las fianzas de su hermano Enrique y de Juan Sarabia, se pueden apreciar las divergencias ideológicas de ambos próceres; dice esa misiva: "... Estamos decepcionados con los que quieren formar el Partido Demócrata. Al expedir nuestra circular número 1 creímos que se trataba de formar un partido independiente. Pero el hecho de que el "Tercer Imperio" (periódico que trata muy suavemente de Porfirio Díaz y Corral) órgano oficial, puede decirse de ese partido, nos hace pensar en que se trata de una formación de un Partido Corralista con el nombre de Demócrata.

Por lo mismo, voy a referirles lo que pasó una vez con respecto al señor Madero (Francisco I. Madero), que aparece como Presidente del Club Democrático de San Pedro. Dicho señor me dijo una vez en una carta, que hacíamos mal en atacar al gobernador Creel, porque es un hombre honrado. Unan ustedes esa afirmación con la que en uno de sus números anteriores hizo el "Tercer Imperio" al hablar del asunto de "Regeneración" y en que dijo el "Tercer Imperio" que Creel era un hombre honrado. Hay cierta relación entre las dos afirmaciones y debemos fijarnos en eso para estar prevenidos los liberales que luchamos por principios. Yo creo que el señor Madero está unido completamente al "Tercer Imperio".

Se necesitan reformas sociales que mejoren las condiciones de los trabajadores. El hombre que trabaja no debe ser un esclavo a quien se le da como limosna un salario civil. Se necesitan reformas agrarias, la tierra no debe ser comprada por unos cuantos mimados de la fortuna.

Hay algo de eso en los proyectos del señor Madero? - Habla de eso siquiera el "Tercer Imperio"?

Deseo fervientemente que no se dejen sorprender. Nosotros no queremos exclusivamente personalistas. Queremos, sí, y estamos en nuestro derecho, que el partido liberal - que se organiza esté formado de elementos puros, sin mancha, honrados, que puedan inspirar confianza al pueblo, - que puedan trabajar por la Regeneración social de la Patria". (10)

Claramente se ve en esta carta, que las ideas de Flores Magón eran radicales y que él no sólo quería un cambio de gobierno y una reforma política, sino que iba más allá y quería un cambio en la estructura social del país.

Otra carta que nos deja ver las inquietudes de Flores Magón dirigida a los mismos señores Crescencio y Francisco Villarreal Márquez, se refiere a que la Revolución debe ser social, sin esperar redención de los ricos como lo hacía Madero, quien, en opinión de Flores Magón, estaba formando el Partido Demócrata inspirado por Camilo Arriaga, - para debilitar el Partido Liberal, siendo que, según don Ricardo, sólo el Partido Liberal podía redimir al Pueblo: - "Debemos tomar como ejemplo la revolución rusa. Para prepararla fue necesaria la organización y habrán visto ustedes que a pesar de haber tenido una admirable organización que ha dejado maravillados a los hombres más notables del mundo, ha sido preciso aplazar el levantamiento armado para cuando el pueblo adquiriera las armas y demás pertrechos de guerra con el fin de armar a ese mismo pueblo y ponerlo

en aptitud de luchar contra las fuerzas de la autocracia.

Lo mismo debemos hacer los mexicanos. Armarnos, organizarnos, he ahí el camino de la Victoria".

En otra parte de la carta dice lo siguiente de Camilo Arriaga y de Don Francisco I. Madero: "Nunca hemos creído que sean ustedes imprudentes por haberse dirigido a Arreola y a los personajes que me cita entre ellos Madero y Fuentes. Sencillamente creemos que era innecesario, pues ya nos sospechábamos que esos señores no podían estar con nosotros. No debemos esperar redención de los ricos.

De todos modos estuvo bueno que ustedes lo hicieran para que se convencieran por sí mismos. Camilo es el inspirador de Madero. Camilo está en México, después de haber conseguido por medio de Corral no ser molestado.

Camilo fue el que inspiró a Madero para que formara el partido Demócrata, con el objeto de debilitar los esfuerzos que estábamos haciendo para la reorganización del Partido Liberal. El resultado ha sido que nadie de los verdaderos correligionarios haya hecho aprecio del llamamiento de Madero". (11)

Corresponde al Partido Liberal y especialmente a Ricardo Flores Magón, el mérito de haber hablado por primera vez y de defender los derechos reivindicatorios de la clase trabajadora en nuestro país. Sus proclamas del partido, entre otras cosas, se refirieron a la jornada máxima de ocho horas, salario mínimo, prohibición del empleo de menores de catorce años, mejores condiciones de higiene en los establecimientos de las empresas, el pago de indemnizaciones por los accidentes de trabajo, descanso semanal, etc., que son sin duda, antecedentes del Capítulo del Trabajo y de la Previsión Social de nuestra Carta Fundamental.

2.- LOS MOVIMIENTOS HUELGUÍSTICOS DE CANANEA Y RIO BLANCO:

a).- HUELGA DE CANANEA.- Las ideas del Partido Liberal influyeron en los sucesos de Cananea. Las relaciones entre los magonistas exiliados en los Estados Unidos y los liberales de Cananea fueron un impulso de las actividades de éstos. Sin embargo los liberales de Cananea, principalmente Esteban Baca Calderón, tenían proyectos propios, entre otros despertar en el pueblo la conciencia de la necesidad de que se operaran radicales transformaciones sociales.

A principios de 1906 la oposición liberal contra la dictadura porfirista se encontraba organizada. Ya estaba gestándose el Programa del Partido Liberal. "Regeneración" y otros periódicos, especialmente los que publicaban caricaturas políticas, sostenían la batalla contra el régimen. Periodistas y liberales eran perseguidos, encarcelados y sujetos al ostracismo de tal modo que los opositores se vieron obligados a actuar con el mayor sigilo y cautela.

La inquietud reinante y las ideas que desencadenaron estos sucesos históricos, quedan fielmente registrados en las consideraciones del Programa del Partido Liberal que enfatizaba que "Un gobierno que se preocupe por el bien efectivo de todo el pueblo no puede permanecer indiferente ante la importantísima cuestión del trabajo. Gracias a la dictadura de Porfirio Díaz que pone el poder al servicio de todos los explotadores del pueblo, el trabajador mexicano ha sido reducido a la condición más miserable en dondequiera que presta sus servicios, es obligado a desempeñar una dura labor de muchas horas por un jornal de unos cuantos centavos. El capitalista soberano impone sin apelación las condiciones del trabajo, que siempre son desastrosas para el obrero; éste tiene que aceptarlas por dos razones: porque la miseria lo hace trabajar a cualquier precio y porque si-

se rebela contra el abuso del rico, las bayonetas de la dictadura se encargan de someterlo. Así es como el trabajador mexicano acepta labores de doce o más horas diarias por salarios menores de setenta y cinco centavos, teniendo que tolerar que los patrones les descuenten todavía de su infeliz jornal diversas cantidades para médicos, culto católico, fiestas religiosas o cívicas y otras cosas, aparte de las multas que con cualquier pretexto se le imponen. (12)

Por ello, si en el orden cronológico ese había de ser el programa de los liberales de 1906, una coincidencia del destino hizo posible que, con un mes de anterioridad a su publicación, estallara la huelga de Cananea; de tal modo que la acción de los mineros sonorenses sirvió de anuncio a lo que a la postre se constituyó en patrimonio ideológico de la Revolución. (13)

Una de las principales causas de la huelga de Cananea, consistió en la notoria diferencia existente en el tratamiento que recibían los trabajadores mexicanos y los norteamericanos. En efecto, mientras que éstos recibían mayores salarios y eran objeto de especiales consideraciones, el jornal de los nacionales resultaba inferior y eran víctimas de una política discriminatoria que les impedía toda forma de mejoría, además de los malos tratamientos por parte de los capataces de la empresa, situación que era, obviamente irritante puesto que ocurría dentro de nuestro territorio. Nos dice Manuel González Ramírez (14) en su obra, que por ese motivo Manuel M. Diéguez y Esteban Baca Calderón pudieron sugerir lo que resultó la cláusula número 32 del Programa Liberal de 1906, que así decía: "Obligar a todas las empresas o negociaciones a no ocupar entre sus empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros. No permitir en ningún caso que trabajos de la misma clase se paguen peor al mexicano que al extranjero en el mismo establecimiento, o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros. Y ello, porque en Cananea la discriminación se llevaba al cabo pagando salarios en oro a los estadouni-

denses en un monto que llegaba al doble en relación con el que se cubría a los mexicanos, por la misma clase de trabajo; y porque había empresas en las que abundaban los asalariados extranjeros con perjuicio de los trabajadores del país".

En efecto, entre trabajadores mexicanos y extranjeros de Cananea, ya había una cierta rivalidad pues aunque aparentemente ambos desempeñaban idénticos trabajos y ganaban un mismo sueldo, la realidad era que a los nacionales se les destinaba las actividades más duras y los jornales que eran de tres a cinco pesos diarios en moneda del país en tanto que a los estadounidenses se les pagaba en oro. La situación vino a agravarse con el aumento de las jornadas de trabajo, pues la inconformidad de los mineros mexicanos ante la injusta decisión de la empresa, se detuvo por la esperanza que alentaban suponiendo que si se les aumentaba el trabajo les vendría a corresponder un mayor salario, que era lo justo. Pero bien pronto los trabajadores nacionales cayeron en cuenta de su error, por cuanto a que al liquidárseles sus salarios no se tomó en consideración el aumento de la jornada. De ahí que entre ellos surgiera el espíritu de rebeldía.

Otro hecho que causó indignación entre los mineros ocurrió la noche del 31 de mayo de 1906 cuando dos mayordomos de la mina de "Oversight" informaron a los rezagadores y carreros que desde el día siguiente la extracción de metal quedaría sujeto a un contrato entre los mayordomos y la Compañía, por el cual aquellos tenían la facultad de reducir el número de trabajadores y hacer más pesado el trabajo en los que continuarán en el servicio.

El citado Contrato, no sólo causó enfado entre los obreros afectados sino también entre los barreteros y ademadores mexicanos, por lo que la madrugada del primero de

junio, antes de que terminaran sus labores, los obreros mexicanos se amotinaron a la salida de la mina y prorrumpieron en gritos: "¡Cinco pesos y ocho horas de trabajo!" "¡Viva México!", iniciándose así la heroica huelga de Cananea.

Pocos minutos después, se presentó el Presidente Municipal Dr. Filiberto V. Barroso, acompañado de los señores Pablo Rubio y Arturo Carrillo, Comisario y Juez Auxiliar de Ronquillo, respectivamente, a quienes los obreros manifestaron la razón de sus protestas, exhortándoles las autoridades para que los representantes de los mineros ocurrieran a las diez de la mañana para discutir las protestas y peticiones con la empresa en la Comisaría del Ronquillo.

El Presidente Municipal Dr. Filiberto V. Barroso asustado por el cariz que tomaba el movimiento huelguístico, en las primeras horas del día telegrafió al gobernador del Estado de Sonora, Rafael Izábal, en los siguientes términos:

"Hoy cuatrocientos hombres de la mina "Oversight" declaráronse en huelga; exigen cinco pesos por ocho horas de trabajo. Don Pablo, Juez Carrillo y yo fuimos mina; disolvimos grupo, nombrando huelguistas (puros mexicanos) catorce representantes para hoy, a las diez, hablar con gerente compañía. Espero órdenes" (15)

El gerente de la Compañía Minera "Cananea Consolidated Copper Company", Coronel William C. Green, estimó serio el movimiento demandando en su auxilio la intervención del gobernador como se desprende del siguiente telegrama:

Mac Manus estará esa mediodía, lleva asunto serio, que le comunicará. Suplícole su presencia en Cananea, mañana si es posible" (16)

En las primeras horas de la mañana del día primero de junio de 1906, más de dos mil obreros recorrían los talleres

y las minas, haciendo engrosar sus filas con todos los trabajadores mexicanos y con objeto de llevar a cabo una gran manifestación.

A las diez de la mañana ocurrieron los representantes de los huelguistas a las oficinas de la Comisaría del Ronquillo, en donde se encontraba el apoderado de la negociación Lic. Pedro D. Robles y los ya citados Doctor Barroso, Pablo Rubio y Arturo Carrillo. Los catorce representantes de los huelguistas eran: Manuel M. Diéguez, Justo Félix, Enrique Ibáñez, Francisco Méndez, Alvaro I. Diéguez, Juan N. Río, Manuel S. Sandoval, Valentín López, Juan C. Bosh, Tiburcio Esquer, Jesús J. Batrás, Mariano Mesina, Ignacio Martínez y Esteban Baca Calderón. (17)

Los obreros por medio de Manuel M. Diéguez manifestaron su inconformidad tanto con la preponderancia y la diferencia de los salarios de que los extranjeros gozaban cuanto por las largas jornadas de diez y once horas que se les había impuesto, así como con los salarios de tres pesos diarios e hicieron saber sus pretensiones pidiendo cinco pesos como sueldo mínimo uniforme, ocho horas como jornada máxima de trabajo y la destitución y cambio de algunos capataces que se significaban por su odio hacia los mexicanos.

Posteriormente los representantes de la empresa pidieron a los mineros que presentaran por escrito sus peticiones mismas que quedaron consignadas en un "memorándum" del siguiente tenor:

- "1o.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga;
- 2o.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:
 - a).- La destitución del empleo del mayordomo Luis -
(Nivel 19).

- b).- El mínimo sueldo del obrero será de cinco pesos-
diarios con ocho horas de trabajo;
- c).- En todos los trabajos de la Cananea Consolidated
Copper Co., se ocupará el 75% de mexicanos y el
25% de extranjeros, teniendo los primeros las -
mismas aptitudes que los segundos;
- d).- Poner hombres al cuidado de las jaulas que ten-
gan nobles sentimientos para evitar toda clase -
de irritación; y
- e).- Todo mexicano en los trabajos de esta negocia-
ción tendrá ascenso según lo permitan sus aptitu-
des." (18)

El abogado de la negociación calificó de absurdas las peticiones y la Empresa por medio de su presidente y director, Coronel William C. Green, contestó el pliego con una negativa rotunda, lo que dio lugar a que se improvisara un mitin frente a la mina "Oversight", en el cual los comisionados informaron a los mineros que la compañía no había -
aceptado sus peticiones.

Los huelguistas recorrieron los campos mineros con ob-
jeto de buscar apoyo en los trabajadores de los diversos de-
partamentos de la Compañía habiendo obtenido la solidaridad
de los del Departamento de Fundición. En seguida se encamina-
ron a Cananea Vieja con el mismo fin, encontrando igual éxi-
to y, después, ya en número de tres mil, todos mexicanos, -
subieron a La Mesa, encaminándose a la gran maderería de la
Compañía a donde llegaron en perfecto orden, con el objeto-
de invitar y obtener de los trabajadores de este Departamen-
to que hicieran causa común con los huelguistas.

Viendo el éxito de los huelguistas, George Metcalf, -
jefe de la maderería, ayudado por su hermano William, roció
de agua a los manifestantes y acto seguido hizo varios dis-

paros contra la multitud, habiendo caído tres de los trabajadores, lo que enfureció a los demás quienes respondieron a pedradas puesto que no contaban con armas ya que iban en forma pacífica. De esta manera se entabló una sangrienta lucha, cuyos resultados fueron la muerte de varios de los trabajadores y de sus agresores, entre ellos los Metcalf, numerosos heridos y el incendio de la maderería.

De la maderería los huelguistas marcharon rumbo al Palacio Municipal en demanda de justicia, pero cuando se acercaban, una descarga de fusilería hecha sobre los trabajadores indefensos causó nuevas víctimas; seis personas quedaron muertas en el acto.

En la mañana siguiente, mientras todos los trabajos habían quedado paralizados, el gobernador de Sonora, Izabal, llegó a Cananea acompañado de doscientos norteamericanos, en su mayoría pertenecientes a las fuerzas fiscales "rangers" de los Estados Unidos, comandados por el Coronel Thomas Rynning. La mañana de ese día (2 de junio), transcurrió en el mayor orden.

Por la tarde, los trabajadores organizaron otra manifestación e intentaron hablar personalmente con el gobernador, pero nuevamente fueron estorbados por esbirros de la empresa, entablándose de nuevo la lucha, siempre de sigal.

El día cinco, mientras la agitación continuaba, fueron detenidos Diéguez, Calderón, Ibarra y otros cinco obreros señalados como directores del movimiento, a quienes se les sometió a "proceso" y posteriormente se les condenó a extinguir una pena de quince años de prisión en las Tinajas de San Juan de Ulúa.

El epílogo de esta lucha fué la reanudación de labores, en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto de sus defensores. Pero esta fué la primera chispa de la revolución que había de alborear después para hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista. (19). Y quedó una de las más graves acusaciones del movimiento obrero mexicano en contra del gobierno de Porfirio Díaz: el incalificable permiso que se dio para el paso de tropas norteamericanas, que vinieron a proteger una empresa extranjera y a acallar las justas pretensiones de humildes trabajadores nacionales.

b).- LA HUELGA DE RIO BLANCO.- El origen de la huelga de Río Blanco de 1907, que culminó con el derramamiento de más sangre trabajadora, se debió a la acción opresora y abuso de los empresarios, que como era común en complicidad con las autoridades, tenían a los trabajadores en condiciones de verdadera miseria.

A mediados del año de 1906 se reunieron un grupo de obreros textiles en el jacal del trabajador Andrés Mata con el objeto inicial de constituir una organización de tendencia mutualista; pero posteriormente y a insistencia del trabajador Manuel Avila se creó una unión de resistencia para oponerse a los abusos de los patrones y sus cómplices. Así nació el "Gran Círculo de Obreros Libres", en junio de 1906 y su correspondiente órgano de publicidad: "Revolución Social". (20)

Los fines inmediatos de la organización fueron la disminución de inhumanas jornadas de trabajo que generalmente eran de catorce horas diarias; aunque en otras como en la fábrica textil "Hércules" de Querétaro, se laboraban hasta dieciseis horas; la prohibición del trabajo de los niños y un trato más humano por parte de los mayordomos y capataces.

En muy poco tiempo la organización encontró adeptos en los Estados que contaban con industria textil como los de Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Puebla, México y el Distrito Federal.

El 20 de noviembre de 1906 los industriales de Puebla suscribieron un llamado "Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón", el cual fué publicado el cuatro de diciembre del mismo año. El reglamento anterior vino a establecer todavía condiciones más miserables para los trabajadores textiles de las que ya regían. El contenido esencial es el siguiente:

"La Cláusula Primera fijó la jornada de 6.00 a.m. a 8.00 p.m. Los sábados, el 15 de septiembre y el 24 de noviembre, se suspenderán las labores a las seis de la tarde. La entrada al trabajo será cinco minutos antes de la hora, a cuyo efecto se darán los toques preventivos, a las 5.30 y a las 5.45 hs. de la mañana. La cláusula catorce fijó los días de fiesta: 1o. y 6 de enero, 2 de febrero, 19 y 25 de marzo, jueves, viernes, y sábado de la Semana Mayor, Jueves de Corpus, 24 y 29 de junio, 15 de agosto, 8 y 16 de septiembre, 1o. y 2 de noviembre y 8, 12 y 25 de diciembre. La Cláusula Doce autorizó al Administrador para fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos. La Cláusula Trece prohibió a los trabajadores admitir huéspedes, sin permiso del administrador, en las habitaciones que proporcionaba la fábrica. La misma cláusula indicaba que en los casos de separación deberá el trabajador desocupar la habitación en un plazo de tres días" (21)

En las fábricas de Puebla y Atlixco, al ser publicado el citado reglamento, provocó el descontento de los trabajadores textiles los cuales suspendieron las labores en forma pacífica.

El Centro Industrial de Puebla ordenó un paro general en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, lanzando a la calle a sus trabajadores, con objeto de capitalizar la situación de angustia y miseria que produce el desempleo y de domeñar a las masas proletarias en su primer intento de asociación sindical, ya que no sólo se pretendía que los trabajadores admitiesen las condiciones que se les imponían, sino también se quería terminar, en forma definitiva, con el "Gran Círculo de Obreros Libres", cuyos ideales siempre causaron pánico a los empresarios.

En la región de Orizaba, Ver., los obreros protestaron enérgicamente contra tal procedimiento industrial, pero los patrones veracruzanos en connivencia con los de Puebla, aprovecharon la oportunidad para aplicar en sus fábricas el Reglamento poblano. Como consecuencia de este acto, los obreros abandonaron sus labores para solidarizarse con sus compañeros de Puebla y defenderse también del ataque que entrañaba la actitud patronal. Desde este momento los campos quedaron deslindados y entablada la lucha entre capitalismo y sindicalismo.

Los industriales textiles y sus trabajadores sometieron el conflicto provocado por el paro patronal al arbitraje del Presidente de la República, creyendo erróneamente estos últimos que el viejo dictador iba a actuar con imparcialidad.

El 5 de enero de 1907, Porfirio Díaz dictó un Laudo en el que se estableció entre otros puntos:

"1.- El lunes 7 de enero de 1907 se abrirán todas las fábricas que están actualmente cerradas en los Estados de Puebla, Tlaxcala, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y en el Distrito Federal y todos los obreros entrarán a trabajar en

ella, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente y a las costumbres establecidas;

2.- Se establecerá en las fábricas el sistema de dar a cada obrero una libreta con las contraseñas necesarias para su autenticidad y en la cual anotarán los datos que se consideren necesarios respecto a la buena conducta, laboriosidad y aptitudes del operario....

Los obreros cuando ingresen a una fábrica tendrán la obligación de presentar su libreta al administrador y éste deberá firmar la libreta al aceptar al obrero y cuando el último haya de separarse de la fábrica....

5o.- Los obreros que tengan alguna reclamación o solicitud que hacer, la presentarán personalmente por escrito que firmarán los mismos al Administrador, quien deberá comunicarles la resolución que se dicte a más tardar en el término de quince días. Los obreros quedan obligados a continuar en el trabajo durante el tiempo que dilate la resolución y si cuando ésta se les dé a conocer no quedaran satisfechos, podrán separarse del trabajo....

7o.- No se admitirán los menores de siete años en las fábricas para trabajar y mayores de esa edad sólo se admitirán con el consentimiento de sus padres; en todo caso no se les dará trabajo, sino una parte del día, para que tengan tiempo de concurrir a las escuelas hasta que terminen su Instrucción Primaria Elemental....

8o.- Los obreros deberán aceptar de los Jefes Políticos respectivos, nombren personas que se encarguen de la Dirección de los periódicos que publiquen con objeto de que en ellos no se deslicen injusticias para nadie ni se publiquen doctrinas subversivas que extravíen a los mismos obreros. Estos podrán escribir en esos periódicos, dentro de -

sus límites, todo lo que gusten con el objeto de elevar el nivel de las clases trabajadoras y de inspirarles hábitos de honorabilidad, de orden y de ahorro.

9o.- Los obreros quedan comprometidos a no promover huelgas, menos intempestivamente, puesto que en la cláusula-Quinta se establece la forma de que hagan sus quejas y solicitudes, con el fin de satisfacerlas hasta donde sea justa".
(22)

El mismo día 5 de enero de 1907, se indicó a los comisionados obreros que al informar a sus representados los términos del fallo del general Díaz, deberían calificarlo de favorable a los intereses de los trabajadores.

El domingo 6 de enero se reunieron los trabajadores en el teatro "Gorostiza", para conocer el laudo presidencial, advirtiéndole de inmediato que se trata de una burla sarcástica, provocándose una reacción violenta contra el dictador.

El lunes 7 de enero de 1907 fijado por el artículo primero del laudo arbitral para reiniciar las labores, los obros se negaron a entrar a trabajar a las fábricas, contrariando la decisión del dictador y desafiando las amenazas de declararlos fuera de la ley si no lo cumplían.

El mismo 7 de enero de 1907, los obreros demostraron su inconformidad dirigiéndose tanto hombres como mujeres a la tienda de Raya de Río Blanco, para tomar de ella lo que necesitaban y después prenderle fuego al establecimiento; más adelante la muchedumbre se dirigió a Nogales y Santa Rosa y puso en libertad a sus correligionarios que se encontraban en las cárceles, incendiando éstas y las tiendas de raya.

En cumplimiento de órdenes del Presidente Díaz, el General Rosalino Martínez reprimió en forma salvaje la rebel—

día de los trabajadores, masacrando a innumerables hombres y mujeres del pueblo. Por ello y después de ser aprehendidos y deportados a Quintana Roo muchos protagonistas del drama, los trabajadores supervivientes tuvieron que reanudar sus labores bajo los oprobiosos términos del reglamento y del fallo presidencial.

Al igual que sus compañeros de Cananea, los obreros cayeron ante la represión violenta de los empresarios y el régimen porfirista, pero su actitud heroica ha quedado como un ejemplo para la clase trabajadora y su sangre no fué inútilmente derramada ya que sus proclamas tuvieron eco en el artículo 123 de nuestro Código Fundamental de 1917, constituyendo el mejor homenaje y reconocimiento a su sacrificio.

3.- LA CONSTITUCION DE 1917:

El Plan de San Luis redactado por don Francisco I. Madero, fué esencialmente político y tuvo como principal objetivo el derrocamiento del régimen porfirista y se fundó en el principio de sufragio efectivo no reelección.

Don Francisco I. Madero asumió la Presidencia de la República el 6 de noviembre de 1911 y entre los actos relevantes de su mandato figurá el que el día 11 de diciembre del mismo año creó la Oficina de Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, con objeto de intervenir en las relaciones entre el capital y el trabajo. Con ello se constata que principia a dar frutos la idea de superar la tesis abstencionista porque este gobierno emanado del pueblo, aunque todavía con timidez intenta una nueva solución: intervenir en las relaciones económicas, en los conflictos entre los factores de la producción.

Sin embargo, durante el régimen maderista ocurrieron

una serie de huelgas a las que combatió Francisco I. Madero, evidentemente presionado por los capitalistas extranjeros. La represión de que se les hizo víctimas, llevó a los trabajadores a romper con el régimen.

Ante el asesinato del Presidente Madero y del Vicepresidente Pino Suárez, el gobernador del Estado de Coahuila, Venustiano Carranza desconoce al gobierno del usurpador Victoriano Huerta, fundado en el llamado "Plan de Guadalupe" - de 26 de marzo de 1913.

El Plan de Guadalupe en su origen tampoco contuvo postulados sociales, sino políticos al desconocer como Presidente de la República a Huerta y a los Poderes Legislativo y Judicial y Gobernadores que apoyaban ese gobierno. Posteriormente el Primer Jefe de la Revolución Constitucionalista y Encargado del Poder Ejecutivo de la Nación, al instalar su gobierno en el puerto de Veracruz expidió el decreto de adiciones al "Plan de Guadalupe" de 12 de diciembre de 1914, en cuyo artículo segundo dispone lo siguiente:

"El Primer Jefe de la Revolución y encargado del Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá en vigor, durante la lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país, efectuando las reformas que la opinión pública exija como indispensables para establecer un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos entre sí; leyes agrarias que favorezcan la formación de la pequeña propiedad - raíz; legislación para mejorar las condiciones del peón rural, del obrero, del minero y en general de las clases proletarias; establecimiento de la libertad municipal como institución constitucional, bases para un nuevo sistema de organización del ejército; reformas de los sistemas electorales para obtener la efectividad del sufragio; organización del Poder Judicial independiente, tanto en la Federación co

mo en los Estados; revisión de las leyes relativas a la explotación de minas, petróleo, aguas, bosques y demás recursos naturales del país, para destruir los monopolios creados por el antiguo régimen y evitar que se formen otros en el futuro; reformas políticas que garanticen la verdadera aplicación de la Constitución de la República y, en general, todas las leyes que se estimen necesarias para asegurar a todos los habitantes del país la efectividad y el pleno goce de sus derechos y de igualdad ante la ley". (23)

En Veracruz, don Venustiano Carranza dicta importantes decretos referentes, entre otras materias, a la supresión de las Tiendas de Raya, la Restitución y Dotación de Ejidos, el Municipio Libre, la Ley Agraria de 6 de enero de 1915, que más tarde fuese elevada al rango Constitucional en el artículo 27 de nuestro Código Fundamental.

La clase trabajadora en su lucha contra la opresión capitalista participa activamente en la Revolución. Y así los miembros de la Casa del Obrero Mundial, el día 17 de febrero de 1915 en la ciudad de Veracruz obtienen del gobierno Constitucionalista la firma de un pacto, cuyo contenido es el siguiente:

1o.- El gobierno Constitucionalista reitera su resolución, expresada por decreto de 4 de diciembre del año próximo pasado, de mejorar por medio de leyes apropiadas, las condiciones de los trabajadores, expidiendo durante la lucha todas las leyes que sean necesarias para cumplir aquella resolución;

2o.- Los obreros de la Casa del Obrero Mundial con el fin de acelerar el triunfo de la Revolución Constitucionalista e intensificar sus ideales en lo que afecta a las reformas sociales, evitando en lo posible el derramamiento de sangre, hacen constar la resolución que han tomado de cola-

borar de una manera efectiva y práctica por el triunfo de la Revolución, tomando las armas, ya para guarnecer las poblaciones que estén en poder del gobierno Constitucionalista, ya para combatir la reacción;

3o.- Para llevar a cabo las disposiciones contenidas en las dos cláusulas anteriores el Gobierno Constitucionalista atenderá con la solicitud que hasta hoy ha empleado, las justas reclamaciones de los obreros en los conflictos que puedan suscitarse entre ellos y los patrones, como consecuencia del contrato de trabajo;

4o.- En las poblaciones ocupadas por el Ejército Constitucionalista, y a fin de que éste quede expedito para atender las necesidades de la campaña, los obreros se organizarán de acuerdo con el comandante militar de cada plaza para el resguardo de la misma y la conservación del orden.

En caso de desocupación de poblaciones, el Gobierno Constitucionalista, por medio del comandante militar respectivo, avisará a los obreros su resolución, proporcionándoles toda clase de facilidades para que se reconcentren en los lugares ocupados por las fuerzas constitucionalistas.

El Gobierno Constitucionalista, en los casos de reconcentración, auxiliará a los obreros, ya sea como remuneración de los trabajos que ejecuten, y a título de ayuda solidaria, mientras no se les proporcione trabajo, con objeto de que puedan atender las principales necesidades de subsistencia;

5o.- Los obreros de la Casa del Obrero Mundial formarán listas en cada una de las poblaciones en que se encuentren organizados, y desde luego en la Ciudad de México, incluyendo en ellas los nombres de todos los compañeros que protesten cumplir con lo que dispone la cláusula segunda.

Las listas serán enviadas, inmediatamente que estén concluidas, a la primera jefatura del Ejército Constitucionalista, a fin de que éste tenga conocimiento del número de obreros que están dispuestos a tomar las armas;

6o.- Los obreros de la Casa del Obrero Mundial harán una propaganda activa para ganar la simpatía de todos los obreros de la República y del obrero mundial hacia la Revolución Constitucionalista, demostrando a todos los trabajadores mexicanos las ventajas de unirse a la Revolución, ya que ésta hará efectivo, para las clases trabajadoras, el mejoramiento que persiguen por medio de sus agrupaciones;

7o.- Los obreros establecerán centros y comités revolucionarios en todos los lugares que juzguen conveniente hacerlo. Los comités además de la labor de propaganda, velarán por la organización de las agrupaciones obreras y por su colaboración en favor de la causa constitucionalista.

8o.- Los obreros que tomen las armas en el Ejército Constitucionalista y los obreros que presten servicios de atención o curación de heridos u otros semejantes, llevarán una sola denominación ya sea que estén organizados en compañías, batallones, regimientos, brigadas o divisiones. Todas tendrán la denominación de "rojos". (24)

Con el triunfo de la Revolución Constitucionalista, la Casa del Obrero Mundial reasume sus actividades puramente sindicales, organizando la "Federación de Sindicatos Obreros" y creando comisiones de propaganda para todos los lugares del país.

Dice Mancisidor, citado por el maestro Trueba Urbina que "Este crecimiento constante y esta organización del proletariado mexicano, fueron vistos con desconfianza por Carranza, que en el año de 1916 ordenó el licenciamiento de "los batallones rojos". Faltaban, sin embargo, motivos para

emprender un ataque más a fondo en contra de los organismos obreros, no tardando en presentarse, ya que los trabajadores mexicanos, aunque sin gran madurez política, exigían cada vez con mayor energía que los compromisos adquiridos por el Gobierno Constitucionalista fueran cumplidos debidamente" (25).

La huelga durante este período fue reprimida por el gobierno en forma tan brutal como ocurrió en las postrimerías del régimen porfirista, no obstante la contribución de los trabajadores al triunfo de la Revolución Constitucionalista. Y como corolario el 10. de agosto de 1916, Carranza expide un decreto sancionando a los huelguistas con pena de muerte, y que dice textualmente:

"ARTICULO 10.- Se castigará con la Pena de Muerte, además - de los trastornadores del orden público que señala la ley - de 25 de enero de 1862:

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

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

nes de cualquier ciudadano, o que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propiedad particular.

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

ARTICULO 2o.- Los delitos de que habla esta Ley serán de - la competencia de la misma Autoridad Militar que corresponde conocer de lo que define y castiga la Ley de 25 de enero de 1862, y se perseguirán, y averiguarán y castigarán - en los términos y con los procedimientos que señala el decreto número 14, de 12 de diciembre de 1913".(26)

El 19 de septiembre de 1916 el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista, convocó a un Congreso para la elaboración de una nueva Constitución, que fuera más acorde - con nuestra realidad. El Código que emanó de ese Congreso ha llegado a ser un orgullo de los mexicanos por ser la - primera Constitución que incluyó derechos sociales.

En su origen el proyecto de Constitución que fue enviado al Congreso Constituyente de Querétaro se redactó y estructó con los moldes clásicos de las Constituciones de esa época.

Fue la discusión del artículo quinto del Proyecto, el punto de partida de la inclusión de las garantías sociales de la clase trabajadora en nuestra Carga Magna.

El Artículo 5o. del Proyecto decía: "Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad Judicial.

En cuanto a los Servicios Públicos, sólo podrán ser-

obligatorios en los términos que se establezcan en las leyes respectivas, el de las armas, los de jurados y los cargos de elección popular y obligatorios y gratuitos las funciones electorales.

El Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educación o de voto religioso. La Ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas, ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación con que pretendan erigirse.

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

El Contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualquiera de los derechos políticos y civiles" - (27)

A su paso por la Primera Comisión, al texto original del artículo se le agregó una referencia al delito de vagancia y se le adicionó un párrafo que textualmente decía:

"La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, aunque éste haya sido impuesto por sentencia judicial. Queda prohibido el trabajo nocturno en las industrias a los niños y a las mujeres. Se establece como obligatorio el descanso hebdomadario".(28)

Uno de los opositores del dictamen del artículo 50. del proyecto presentado por la Comisión fué el licenciado Fernan

do Lizardi, abogado de la misma escuela clásica de los redactores del proyecto de Constitución quien se expresó del proyecto diciendo:

"Este último párrafo", desde donde principia diciendo: "La jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de - ocho horas", le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo..." (29)

Este sarcasmo, levantó los ánimos al grado que se suscitó un amplio debate en el que se hicieron valer argumentos tan sólidos y se lanzaron propuestas tan importantes como lo que sigue: "...Pues bien, los jurisconsultos, los tratadistas, las eminencias en general en materia de legislación, probablemente encuentran ridículo esta proposición, cómo van a consignarse en una Constitución la Jornada Máxima - de Trabajo? Cómo se va a señalar allí que el individuo no de - be trabajar más que ocho horas al día?. Eso, según ellos, - es imposible; pero, según ellos, pertenecen a la reglamentación de las Leyes, pero precisamente, señores, esa tendencia, esa teoría, qué es lo que ha hecho?, que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como - la llamaban los señores científicos, "un traje de luces para el pueblo mexicano", porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales y allí concluyó todo..." (30) "... bases Fundamentales so bre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre - otras las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descan so semanario, higienización de talleres, fábricas y minas; - convenios industriales, creación de tribunales de Concilia- ción y Arbitraje, prohibición del trabajo nocturno a las mu- jeres y niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etc. (31) De esta discusión se puso en evidencia la necesidad no sola- mente de adicionar un precepto constitucional sino de dedicar todo un capítulo del nuevo Código al que se denominara "Del- Trabajo y de la Previsión Social".

Dentro de esas garantías sociales que el constituyente de Querétaro estableció, por primera vez, se consignó el Derecho de Huelga, que en el proyecto del artículo 123 en sus fracciones XVII y XVIII, se consignaba como sigue:

"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, empleando medios pacíficos, lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios. En los servicios de interés público, será obligatorio para los huelguistas dar aviso, con diez días de anticipación, al Consejo de Conciliación y Arbitraje, del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo".
(32)

La Comisión, en su dictamen en torno a la huelga, se manifestó por creer que "queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos "capital y trabajo" que aparecen en la fracción XVIII. Nos parece conveniente también especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga, a fin de evitar cualquier abuso de parte de las autoridades", para concluir proponiendo las siguientes disposiciones:

"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, 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 aquellos pertenezcan a los establecimientos o servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional".(33)

La referencia a los obreros de establecimientos fabriles fue suprimida por reforma constitucional publicada el 4 de noviembre de 1933. (34)

La Constitución de 1917, rompió con los moldes clásicos de las Constituciones del pasado, estructuró derechos sociales y realizó los ideales del movimiento libertario de 1910 y las promesas sociales de la Revolución Constitucionalista. Al Constituyente de Querétaro, pues, pertenece el título legítimo de creador del Derecho Constitucional de Huelga.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS
CAPITULO II

- 1, 2 y 3.- González Ramírez, Manuel "Fuentes para la Historia de la Revolución Mexicana, La Huelga de Cananea". Tomo III.- 1956.- Pág. XV, VIII y IX.
- 4 y 5.- Nicolás T. Bernal, Testimonio Viviente "Crónica - Ilustrada de la Revolución Mexicana, No. 2 Pág. 10.
- 6.- Morales Jiménez, Alberto "Crónica Ilustrada de la Revolución Mexicana", No. 2. Pág. 11.
- 7.- Nicolás T. Bernal. Testimonio Viviente.- Obra citada.- Pág. 10.
- 8.- Silva Herzog, Jesús. Breve Historia de la Revolución Mexicana.- Citado por Crónica Ilustrada de la Revolución Mexicana. No. 2. Pág. 14.
- 9,10 y 11.- Documentos Históricos de la Revolución Mexicana, Actividades Políticas y Revolucionaria de los Hermanos Flores Magón.- México 1966.- Pág. 60, 61, 15 y 19.
- 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18.- González Ramírez, Manuel.-Obra citada. Pág.XXI, XXII, 114, 115 y 20.
- 19 y 20.- Trueba Urbina, Alberto. "Evolución de la Huelga". Pág. 83.
- 21.- Rivero Quijano "La Industria Textil del Algodón y el Maquinismo", México.
- 22.- Sánchez Alvarado, Alfredo "Instituciones de Der. Mexicano del Trabajo". Pág. 83 y 84.
- 23, 24 y 25.- Trueba Urbina.- Obra citada. Pág. 97, 98, 99,- 100 y 101.

- 26.- Trueba Urbina, Alberto "Derecho Penal del Trabajo". México, 1948.- Pág. 137 y 138.
- 27, 28 y 29.- "Derechos del Pueblo Mexicano, México a Través de sus Constituciones". Pág. 411, 426 y 430.
- 30.- Heriberto Jara.- "Derechos del Pueblo Mexicano, México a Través de sus Constituciones". Pág. 434.
- 31.- Héctor Victoria. "Derechos del Pueblo Mexicano, México a Través de sus Constituciones". Pág. 438.
- 32, 33 y 34.- "Derechos del Pueblo Mexicano, México a Través de sus Constituciones". Pág. 629,631 y 632.

CAPITULO III

NATURALEZA DE LA HUELGA:

1.- GENERALIDADES.- El contenido tradicional de las constituciones Políticas establecía que éstas deberían limitarse en general a establecer los derechos del hombre y a organizar el gobierno. Y resultaba tabú incluir en las constituciones políticas cuestiones relativas a la materia del trabajo.

Correspondió al constituyente de 1916 romper los moldes clásicos de las constituciones. Esta ruptura constituyó un acto de rebeldía que significó para nuestra ley fundamental el legítimo calificativo de revolucionaria. "Fue el medio en que vivimos muchos de los constituyentes, explica Heriberto Jara, el dolor y la miseria que sentimos muy de cerca lo que nos inspiró para tratar de hacer un Código-Fundamental que garantizara los legítimos derechos de esos hombres, y ¡qué más legítimos que el fruto de su trabajo obtenido las mas veces en rudas tareas!". (1).

Entre otros conceptos que se elevaron a la categoría de constitucionales, aparece el derecho de los trabajadores a suspender las labores como un instrumento de lucha para lograr el equilibrio entre los factores de la producción.

La huelga, como ya vimos en el primer capítulo, a trvés de la historia ha experimentado los tratamientos más diversos: se ha considerado sucesivamente como un delito; como una situación de hecho que se condensaba en un derecho a no trabajar; por fin, como una situación jurídicamente protegida, suscitada por la facultad de las mayorías trabajadoras para suspender las labores del centro de trabajo.

En este último sentido se entiende la huelga en el artículo 123 de la Constitución, al ordenar que las leyes reconozcan como derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.

Sin embargo es norma básica el que todo individuo tiene el deber para con la sociedad en general de aplicar sus energías a una actividad productiva, ya que el ocio permanente e injustificado implica un atentado a los derechos de la colectividad, de donde se desprende que, para que la determinación de los trabajadores de holgar pase de la condición de un mero hecho a la de un estado jurídico protegido por el Estado, es necesario que se cumplan determinadas taxativas.

En nuestro régimen legal, en primer lugar es menester que la huelga tenga como objetivos: "Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción; obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia; obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia; exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiere sido violado; exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y apoyar una huelga que tenga por objeto algunos de los enumerados".

En segundo lugar, se limita la extensión de la acción de los trabajadores al mero acto de suspensión del trabajo. Se impone también, de acuerdo con un principio democrático, la condición de que la huelga sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación de que se trate.

Finalmente se sujeta la huelga a determinadas normas de procedimiento.

2.- NATURALEZA DE LA HUELGA.- Una primera reflexión -

nos suscita el estudio de la naturaleza de la huelga, y es la de determinar si estamos frente a una institución de de recho sustantivo o de derecho adjetivo, pues hemos hablado de la huelga como una "situación jurídicamente protegida" y al mismo tiempo nos hemos referido a ella como "un ins- trumento de lucha".

El Derecho del Trabajo ha venido a aportar nuevas mo- dalidades a la ciencia jurídica y una de las más significativas es sin duda la abstención colectiva de prestar el ser- vicio convenido que es característica de la huelga y que, en un ordenamiento jurídico común, implicaría una violación al contrato y, por ende, su rompimiento. Sin embargo, el holgar colectivo, no sólo no trae como consecuencia la reso- lución de la relación de trabajo, sino que esa suspensión de labores la ley le reconoce efectos jurídicos de importan- cia.

Esta situación de paralización del trabajo, en tanto que afecta las relaciones existentes entre el patrón y sus- trabajadores, principalmente en el aspecto de las prestacio- nes recíprocas que estas partes han convenido, tiene cabida dentro del ámbito del derecho sustantivo del trabajo, o sea entre aquellas normas que además de otras materias, regulan las relaciones del patrón con sus asalariados.

Pero esta actitud negativa —el no trabajar— es simple- mente uno de los aspectos del fenómeno "huelga", y desde lue- go no lo comprende en su integridad, pues la suspensión del trabajo forma parte de un plan de lucha tendiente a la modificación, extinción o constitución de determinadas dispo- siciones materiales, significándose como un requisito más exigido por un método técnico legal para la consecución de esas finalidades, cayendo de tal suerte dentro del campo del derecho instrumental o adjetivo.

Es, pues, necesario distinguir en la huelga lo que se puede encontrar en ella de derecho material y lo que haya - de derecho instrumental, porque de ello dependen consecuencias jurídicas de diversa índole.

Para ese objeto es oportuno reseñar brevemente las - etapas por las que atraviesa una huelga.

3.- ETAPAS DE LA HUELGA.- Tres son fundamentalmente - las etapas de la huelga: el período de gestación, la pre- - huelga y la huelga estallada.

A.- El primer período ocurre dentro del grupo obrero. Dadas determinadas situaciones, los obreros que forman un - Sindicato, a los que se han agrupado circunstancialmente, - conforme a los pasos que se han establecido previamente o - los que convienen en ese momento, determinan los motivos de queja que tienen en contra de su patrón, coordinan su con- - sentimiento para tomar decisiones en común y formular al pa - trón sus pretensiones, y deciden si aquellas pretensiones - han de ser causa de suspensión del trabajo.

B.- Entre las etapas de gestación y la de prehuelga, - incide el acto de la presentación del pliego de peticiones - con emplazamiento a huelga.

Los actos que comprende este período van encomendados a determinar si se formula o no un pliego de peticiones con emplazamiento a huelga.

Las formalidades del escrito de emplazamiento de huel ga están señaladas en el artículo 452, en el que ordena se formulen las peticiones, se anuncie el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas expresando concretamente el ob jeto de la misma. El escrito se presentará por duplicado.

Si la huelga es producto de una coalición, el pliego - debe ser suscrito por todos los que la componen, y si el - promotor es un sindicato autorizarán con su firma dicho - pliego los dirigentes de la asociación profesional de que -

se trate. Las autoridades ante las que puede presentarse el pliego son por su orden: la Junta de Conciliación y Arbitraje, la Autoridad del Trabajo más próxima y la autoridad política de mayor jerarquía cuando en el lugar donde está ubicado el centro de trabajo o negociación no exista Junta de Conciliación y Arbitraje.

C.- Período de Préhuelga.- Comprende desde el momento en que la autoridad recibe el pliego de peticiones hasta el de la cesación de las labores, y durante este lapso tanto la autoridad como las partes deben cumplir diversas obligaciones y soportar las cargas que en seguida se enumeran:

a).- La autoridad laboral o política que recibe el pliego debe hacerlo llegar al patrón afectado dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su presentación. Dentro de esta disposición se comprenden dos actos diversos: el proveído de recepción del pliego y formación del expediente, y la entrega del pliego al patrón, el primero de los cuales incumbe al titular del órgano ante el que se presentó el pliego y el segundo, que corresponde verificar al actuario o al funcionario que tenga facultades para realizar notificaciones o diligencias de esa índole.

b).- Por el mero acto de la entrega del pliego, el patrón queda constituido en depositario o interventor del centro de trabajo, empresa o negociación que haya de resultar afectada por la huelga; y debe contestar también por escrito las peticiones de los trabajadores, en un término de cuarenta y ocho horas.

c).- En caso de que una autoridad laboral, diversa a las Juntas de Conciliación y Arbitraje o una autoridad política, haya recibido el pliego y mandado hacerlo llegar al patrón, la ley lo obliga a que una vez hecho el emplazamiento se remitirá el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

d).- El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje debe turnar el asunto al Grupo Especial que corresponda.

e).- La Junta de Conciliación y Arbitraje, actuando -colegiadamente, debe señalar fecha para la celebración de -una audiencia de conciliación, mandar notificar a las partes interesadas de este proveído y apercibir las de que en -caso de no comparecer, si es la agrupación obrera, no correrá el término para la iniciación de la huelga, y si es el -patrón, se hará uso en su contra de los medios de apremio -que se establecen en la ley para hacerlo comparecer.

f).- En la audiencia de conciliación, la Junta debe -intervenir en función conciliatoria, o sea, dándole a las -partes, si concurren, oportunidad para que expongan sus pretensiones, y si no llegan a un acuerdo, procurando avenirlas, proponiendo soluciones para poner fin al conflicto; -igualmente si no concurren hará la declaratoria o dictará -los apremios a que se refiere el punto anterior.

El período de prehuelga concluye con el arreglo o con la suspensión de las labores, que se denomina generalmente estallido de la huelga.

D.- Período de la Huelga Estallada.- La huelga según los artículos 440, 443 y 447, consiste, en sí misma, en un mero acto de suspensión del trabajo de carácter temporal -que, por todo el tiempo que dure, suspende el contrato de -trabajo sin terminarlo ni extinguir los derechos y obligaciones que emanan del mismo. Esta situación puede prolongarse indefinidamente hasta que se susciten cuestiones tales como el convenio que celebren los obreros con el patrón, dándola por terminada, si el patrón se allana en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado -

de percibir los trabajadores; o se pronuncie por la Junta de Conciliación y Arbitraje un laudo que le de fin, siempre y cuando los trabajadores decidan someterse a la jurisdicción de esa autoridad; o finalmente, cuando un árbitro designado conjuntamente por trabajadores y patrón para tal objeto pronuncie un laudo. Puede, asimismo, suscitarse la cuestión de la calificación de la huelga, tendiente a darle fin, como consecuencia de su ilicitud o la declaración que constate su inexistencia.

Sólo cuando se presenta algunas de estas circunstancias de carácter eventual, a través de las cuales la autoridad del trabajo puede asumir una intervención activa, el fenómeno de la huelga queda reducido a una mera situación de hecho, jurídicamente tutelada, salvo algunas providencias protectoras de los intereses de los trabajadores y del patrón, que tienden a impedir que se afecten los derechos de unos y otros mientras subsista ese estado de cosas.

4.- EL ASPECTO INSTRUMENTAL DE LA HUELGA.- Todas las ramas del derecho poseen sus propias reglas instrumentales, es decir "aquellas reglas técnicas que sirven de método para lograr que una norma protectora de un bien de la vida tenga eficaz cumplimiento en los casos especiales en que se actualiza". (2). El derecho del Trabajo no es la excepción si consideramos que la satisfacción de los intereses de trabajadores y patronos no puede ser siempre alcanzada voluntaria o pacíficamente, toda vez que en ocasiones es menester cumplir alguno o varios requisitos formales para la realización de las disposiciones materiales y, en otras, discrepancias entre las esferas de interés de patronos y trabajadores impiden que el derecho se realice si no es a través de presiones directas, o finalmente por el ejercicio de la acción y la función jurisdiccional.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje han sido catalo

gadas como órganos materialmente jurisdiccionales, lo que equivale a decir que están destinadas a intervenir en todos aquellos casos en que la normalidad de las relaciones entre los trabajadores y patronos, o sólo entre algunos de ellos, se quebrantaron, porque se haya violado una norma o se suscite duda o controversia sobre la interpretación, al cance o aplicación de una norma o una situación jurídica. Sin embargo, de entre las muchas atribuciones que la ley les ha conferido, se puede colegir que, en ocasiones, desempeñan actividades que desde el punto de vista material es imposible considerar como puramente jurisdiccionales. Así, en la intervención que antes de la reforma constitucional de 1962 tenían las Juntas de Conciliación y Arbitraje en la fijación del salario mínimo, y en las que se conservan al pronunciar sus laudos en conflictos económicos, se puede apreciar la existencia de un acto tipo legislativo; y, en otros casos, por ejemplo en materia de ejecución, consta de ejecución, de auto-organización y en otras que adelante examinaremos, podemos constatar el desarrollo de una actividad administrativa. Las funciones que se le atribuyen a las Juntas de Conciliación y Arbitraje en materia de huelga comprenden Varias de esas facetas.

Vista la huelga en toda su extensión y la intervención que las autoridades y justiciables tienen en ella, po demos reconocer la existencia de un todo complejo, compues to de una serie de fenómenos de índole diversa.

La actividad que desempeña el órgano jurisdiccional está sometida a ritualidades, maneras de actuar a que deben ajustarse tanto el órgano como los justiciables que se denomina genéricamente "procedimiento"; en forma más específica al conjunto de actos que conforme a tales reglas técnico-legales deben cumplirse para la creación y realización de las normas jurídicas, se le denomina asimismo "pro cedimiento" y bajo este rubro, se conocen (Briseño Sierra) (3): procedimientos de diversas índoles -de ejecución, cau

telares, administrativos, disciplinarios, de jurisdicción voluntaria- y los procesos propiamente dichos.

El proceso consiste en una serie de actos enlazados - en tal forma que uno es consecuencia del anterior, y antecedente del que le sigue, (4) secuencia en la que intervienen como sujetos principales el demandante, el demandado y el juez, y en la que los dos primeros a través de la acción y la reacción que se manifiestan mediante afirmaciones, peticiones, aportaciones de pruebas, etc., someten al último una discrepancia jurídica que afecta las esferas de sus respectivos intereses. (5).

Cuando el conflicto de intereses o litigio se somete a la decisión de un tercero imparcial, constituido por el Estado para ese efecto, surge el proceso, según veíamos anteriormente, mas cuando ese conflicto se solventa entre los propios litigantes, se presentan dos perspectivas: la autocomposición y la autodefensa, soluciones que han sido calificadas de "sustitutivos procesales". "Dos son las notas que distinguen la autodefensa: ausencia de juez distinto a las partes y la imposición de la decisión de una a la otra. En cuanto a su clasificación, desde el punto de vista de sus elementos de ataque y defensa, el autor forma los siguientes grupos: (Alcalá Zamora Proceso Autocomposición y Autodefensa) a).- Autodefensa en sentido estricto (Réplica a un ataque precedente, legítima defensa y como subgrupo la de terceros); b).- De ejercicio personal o directo de un derecho subjetivo, sin que su titular haya sufrido previo ataque (Estado de necesidad, persecución de abejas o corte de raíces), c).- De ejercicio de facultades atribuidas al mando para hacer frente a situaciones de excepción (Las conferidas a militares para mantener la disciplina); d).- De ejercicio de una potestad por uno de los sujetos en litigio (Patria potestad, tribunales de honor, pseudo jurisdiccionales administrativa y disciplinaria) e).- De combate entre -

partes enfrentadas, que fían a la fuerza y no a la razón la decisión de sus diferencias (Guerra, duelo) f).- DE COACCION SOBRE LA CONTRAPARTE PARA LOGRAR IMPONER EL PREVALECIMIENTO DE LOS PROPIOS INTERESES (LUCHA SOCIAL ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO, ENLAZADA POR UN LADO CON EL GRUPO "b" y POR EL OTRO CON EL "e". Desde el punto de vista del reconocimiento por el legislador, la divide en: LICITA O AUTORIZADA, TOLERADA O PROHIBIDA....."(6)

Con estos antecedentes vamos a volver sobre la cuestión de las etapas de la huelga, para intentar determinar la naturaleza de los fenómenos que se suscitan en cada una de ellas.

A.- Gestación.- Durante este período, las actividades del grupo de trabajadores tienen carácter interno y no producen efectos respecto de terceros y la autoridad no tiene ingerencia alguna en su desenvolvimiento.

B.- Presentación del pliego de peticiones.- Este acto sugiere el ejercicio de una acción; el pliego se asemeja a un escrito en que se ejercita tal derecho (demanda). Pese a tal apariencia, la presentación del pliego de peticiones no entraña un acto de esta naturaleza, ni surte sus mismos efectos.

El maestro Trueba Urbina (7) distingue entre la acción procesal que se dirige contra el Estado "un derecho Público en virtud del cual una persona se halla investida de la doble facultad de dirigirse a los tribunales del trabajo para provocar su actividad y actuar en el proceso correspondiente para obtener una decisión jurisdiccional que implique, generalmente respecto de otro u otros (obros, patronos o sindicatos), declaración, condena o constitución de relaciones jurídicas o económicas; y la pretensión procesal o acción sustantiva que se dirige al demandado u obligado", entre otros ejemplos de ésta, señala a la huelga.

No hay, en efecto, en el fenómeno que analizamos, un accionar, ya que a través del pliego no se trata de obtener una decisión jurisdiccional que declare o constituya - el estado de huelga. Así lo sostiene la Ejecutoria "Huesteca Petroleum Co. de 24 de marzo de 1936.- "La huelga es una acción de los trabajadores, en el sentido amplio de la palabra, pero no en la acepción jurídica del vocablo, conforme a la cual es acción el ejercicio de un derecho ante los tribunales, y la huelga no entra dentro de esa acepción, puesto que no se ejercita ante los tribunales sino que es una situación de hecho".

No creemos, tampoco, que en el acto de presentar a - la autoridad el pliego de peticiones haya una "pretensión-procesal", puesto que no hay, ni se intenta iniciar a través de él un "proceso". Existen ciertamente en ese pliego una o varias pretensiones que se dirigen al patrón a quien el grupo de trabajadores estima obligado a acceder a ellas.

Entonces, si no hay más que una o varias exigencias, y un aviso de que se va a tomar la medida de suspender las labores si no se accede a tales pretensiones. ¿Por qué motivo debe presentarse ante las autoridades que se señalan en la ley?. La Corte interpretando la ley anterior opina - que (Competencia 47/57 Inf. de 1957, pág. 170) "El conflicto de huelga comprende dos fases o períodos: el primero - hasta el momento de estallar el movimiento, y el segundo a partir de entonces. Hasta antes de que estalle la huelga - la intervención de las autoridades laborales, de acuerdo - con los artículos 265 y 267 (Art. 452, 456 y 457, Ley de - 1970) de la Ley Federal del Trabajo, no tiene carácter jurisdiccional, SINO QUE SE REDUCE A VIGILAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS a que se refiere el primero de dichos - preceptos y a INTERVENIR CONCILIATORIAMENTE, en el caso".

En otros términos, el pliego no va dirigido a la autoridad, sino al patrón, de donde si la ley exige que se pre

sente el pliego ante las diversas autoridades que ella misma señala, tal taxativa no tiene otro sentido que el que preconizan las tesis expuestas: se reconoce en la huelga un derecho autodefensivo del grupo de trabajadores, pero se le limita por la trascendencia que tiene al orden social, exigiéndose que se ponga en conocimiento de la autoridad, es decir, que técnicamente se denuncie la determinación de los trabajadores de ir a la huelga.

C.- Prehuelga.- Como veíamos, durante esta fase de la huelga, la intervención de las autoridades se dirige a vigilar el cumplimiento de los requisitos de la huelga y a ejercer su función conciliatoria.

a.- Proveimiento de recepción del pliego.- Partiendo de la tesis expuesta, el proveimiento de recepción del pliego no debería ser mas que un mero acto administrativo de comprobación. No obstante, al exigirse, según costumbre en boga, que los sindicatos acrediten su personalidad y que se exhiba la documentación en que consta el número de trabajadores que opta por la huelga, se va dando una tónica diversa a tal acto y se agrupan alrededor del presidente de la Junta o autoridad laboral o política que reciba el pliego, atribuciones que caen dentro de la figura del acto administrativo de admisión; más aún, se le está permitiendo decidir sobre la existencia de la huelga.

La costumbre a que aludimos, en nuestro concepto, aunque pesen en su abono excelentes razones de oportunidad y beneficio colectivo, desvirtúa la naturaleza y alcances del proveimiento de recepción del pliego.

b).- Entrega del pliego al patrón.- El maestro de la Cueva, analizando la Ley de 1931, reconoce en el acto de la entrega del pliego, un emplazamiento "El emplazamiento.- La misma fracción II del artículo 265, impone al Presidente o

la Autoridad ante la que se hubiere presentado el pliego de peticiones, la obligación de hacerlo llegar al patrono el mismo día en que lo hubiere recibido" (8). El maestro Trueba Urbina, en nuestro concepto con mejor criterio, opina que "la entrega de estos pliegos, debe hacerse por conducto de la Junta de Conciliación y Arbitraje... El objeto de esa intervención de la autoridad es evitar la corruptela que en una época privó en que los patronos continuamente alegaban no haber recibido el pliego de peticiones...." (9)

En efecto, si la intervención de la autoridad, se reduce a vigilar el cumplimiento de requisitos, el acto de entrega a través de la autoridad no tiene otro objetivo que constatar administrativamente tal entrega. Entre los antecedentes Judiciales (analizando la Ley antigua) encontramos el siguiente criterio: "Revisión 8328/46 María Ochoa 7-V-47) "La fracción II del artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo, exige que la copia del pliego de peticiones se haga llegar al patrón por la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, bajo su mas estrecha responsabilidad "el mismo día que la reciba", por lo que no es procedente exigir que esa entrega se haga con las formalidades a que se refiere el artículo 444 de la propia ley, que indica que, no encontrándose a la persona a quien debe notificarse, ni a su encargado, o representante, se le dejará citatorio para que lo espere a una hora determinada del día siguiente, pues esta forma procesal sólo es aplicable tratándose de conflictos individuales, y no en el procedimiento especial de la huelga, respecto del cual existe la disposición terminantemente señalada".

c.- Efectos de la entrega del pliego.- Dos son los efectos de la entrega, uno de índole sustantivo y el otro de carácter instrumental. El primero, consiste, hemos visto, en constituir al patrón en depositario o interventor del centro de trabajo. Decíamos al inicio de este capítulo que el Derecho del Trabajo ha aportado nuevas modalidades a la ciencia jurídica. Pues bien, el primero de los efectos de la entrega y recepción del pliego de peticiones es uno de los ejemplos, en nuestra opinión más relevantes, de esa nueva —

proyección del Derecho, pues quebranta de un sólo golpe las garantías tradicionales de seguridad jurídica y respeto a la propiedad. La entrega del pliego despoja al patrón, aunque no sea sino durante la huelga y por razones precautorias, de la propiedad y libre disposición de sus bienes. El fenómeno, campo muy amplio para la especulación jurídica, puede sin embargo encontrar su fundamento constitucional en el tercer párrafo del artículo 27 de la Norma Fundamental, que atribuye a la nación el derecho de imponer modalidades a la propiedad que dicte el interés público.

El segundo efecto de la entrega del pliego es, decíamos: de índole instrumental "Hay que apuntar que la obligación patronal de contestar el pliego de peticiones dentro del plazo de cuarenta y ocho horas, no tiene sanción alguna, pues si el patrón se abstiene de darle contestación al pliego en dicho término la Junta simplemente tendrá al patrón por inconforme con las peticiones reclamadas" (10). No hay una obligación en el sentido material, de contestar el pliego. Hay, sin embargo, una "carga" que se traduce en una perspectiva de una resolución desfavorable en el futuro, pues se presumirá que la huelga, en caso de estallar, fue imputable a aquel patrón que se abstuvo de contestar el pliego. "Ni lógica ni jurídicamente puede sostenerse que basta por sí sola la declaratoria de existencia de huelga, por la imputabilidad de sus motivos al patrón, y condena al pago de salarios caídos durante el tiempo en que los trabajadores hayan holgado, supuesto que estas últimas determinaciones dependen de la justificación de los puntos petitorios contenidos en el pliego, y de la resistencia irrazonada del patrón para acceder a esas peticiones" (8360/43 Manuel M. - Conde 8-V-44).

d.- Llamamiento a conciliación.- La función conciliatoria es, a partir de la reforma del año de 1941, obligatoria, toda vez que atribuye a la Junta la facultad de llamar a las partes para procurar un avenimiento y de aperecibir las

en el sentido de que no correrá el plazo para la iniciación de la huelga, si la que no comparece es la parte obrera; o de que se aplicarán medios de apremio al patrón si éste es quien no ocurre.

Se ha criticado a estas atribuciones de la Junta, alegándose que desvirtúan la naturaleza misma de la huelga, y a la vez se ha defendido esa modalidad de la conciliación - fundándose en que es función del Estado evitar las huelgas y los paros; y que si en nuestro país no se ha llegado a admitir al arbitraje obligatorio, la única oportunidad que tiene el Estado para ejercer esa función es la de promover la composición de los intereses, haciendo ver a las partes lo que aconsejan la justicia y la equidad y la conveniencia social de un arreglo. (11)

En relación con este problema hay que recordar que no es esencial de la conciliación el ser potestativa u obligatoria y podemos pensar que si el legislador adoptó esta última opción fue posiblemente por las razones que han quedado anotadas.

e.- Conciliación.- La intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en esta fase de la huelga, está regulada en los artículos 456 y 457 de la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con los cuales, después de oír las pretensiones de obreros y patrón, el presidente o auxiliar, oyendo a los otros representantes, emitirá una resolución que no obliga a las partes puesto que tiene carácter de proposición y que puede eventualmente, ser aceptada o rechazada dando fin al conflicto o al procedimiento conciliatorio respectivo.

La conciliación obligatoria ejercitada por un órgano del Estado, suscita la idea de una actividad jurisdiccional rudimentaria, sin embargo, la imposibilidad del órgano para emitir una decisión declaratoria, condenatoria o constitutiva, que vincule a los litigantes, desvirtúa esa semblanza,-

toda vez que éstos gozan de absoluta libertad para negarse a aceptar la fórmula de composición, por mas equitativa o conveniente que resulte.

D.- Huelga Estallada.- Una vez que ha transcurrido - el término de prehuelga sin solucionarse el conflicto por vía de convenio, ocurre, o debe ocurrir, la suspensión de las labores que, como decíamos anteriormente, puede prolongarse indefinidamente hasta que se realice alguna de estas hipótesis: que obreros y patrón la den por concluida mediante convenio; que los obreros desistan de su intento y reanuden voluntariamente el trabajo, o que el patrón se allane a todas las pretensiones de los trabajadores; que la huelga sea declarada ilícita o inexistente; o que se pronuncie una resolución arbitral, sea por la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores aceptan someter el conflicto a la decisión de esa autoridad, o sea, por el árbitro singular o colegiado que libremente elijan los afectados.

Las tres primeras formas implican una autocomposición, bilateral de coordinación concesiones mutuas, o unilateral de sometimiento. Las restantes presentan características - que es menester tratar por separado.

a).- Declaración de inexistencia de la huelga.- Si la huelga se ha declarado por la minoría de los trabajadores; si éstos no han cumplido con las obligaciones que a su cargo se establecen desde el momento de la presentación del pliego de peticiones; o si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos por el artículo 450. No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas anteriormente. La nueva ley a diferencia de la anterior que podía declararse de oficio o a instancia la inexistencia, establece que solamente a petición de parte puede solicitarse dicha declaración y tienen esta prerroga-

tiva de conformidad con el artículo 460, los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado o terceros interesados quienes deberán solicitarla dentro del término de setenta y dos horas siguientes a la suspensión de las labores, si se omite tal solicitud dentro del término anterior, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

La ley en el precepto 461, establece un juicio de tipo sumario que sustancialmente se inicia con una solicitud en la que se expresan las causas y fracciones del artículo 459 en que se funde por las que el movimiento debe ser declarado inexistente, que debe presentarse con copia para emplazar al grupo huelguista; escrito al que recae un auto de la Junta de Conciliación y Arbitraje mandando correr traslado de la demanda y señalando fecha para una audiencia en la que ésta debe formular su contestación y ambas partes ofrecer y presentar sus pruebas; la celebración de audiencia en que después de oír a las partes reproducir y contestar la solicitud de declaración de inexistencia, y de que las mismas ofrezcan y presenten sus pruebas, la Junta debe admitir y ordenar la recepción de aquellas que procedan, desechando las que no tengan relación con la litis (inexistencia-existencia de la huelga) y cuando la solicitud se hubiese presentado por terceros, los que además tiendan a comprobar su interés; y finalmente, una vez desahogadas las pruebas admitidas, debe emitir su resolución dentro de las veinticuatro horas siguientes, declarando la inexistencia de la huelga, la improcedencia de la acción ejercitada; y en los primeros casos proceder en términos de las cuatro fracciones del artículo 463 de la Ley, es decir: fijar a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo un plazo de veinticuatro horas para que vuelvan a él; apercibirlos de que en caso de no acatar la resolución terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada; declarar que el patrón-

no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad - para contratar nuevos trabajadores; y dictar las medidas - que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

b).- Declaración de ilicitud de la huelga.- De acuerdo con el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga es ilícita: cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades - del patrón; y en caso de guerra, cuando los trabajadores - pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del gobierno; a su vez el artículo 465 faculta a las Juntas resolver si una huelga es ilícita. La Nueva Ley no expresa - quienes puedan solicitar la declaración de ilicitud, pero - interpretando el artículo 17 de la ley que nos dice: "A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el - artículo 6o., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que derivan de dichos ordenamientos, los principios generales - del derecho, los principios generales de justicia social - que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Juris-prudencia, la costumbre y la equidad". Y el 464 que nos remite al 461 (procedimiento de declaración de inexistencia)- en los casos de procedimiento de calificación de ilicitud - de la huelga, y el 460 que es complemento del anterior artículo, y que establece en su parte conducente "Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje"... Considero que son estos sujetos, que señala - el artículo antes mencionado, los que pueden solicitar la - declaración de ilicitud.

Para la declaración de ilicitud de la huelga, la ley establece la misma tramitación sumaria que para la de in-existencia de la huelga.

El trámite de calificación de la huelga a instancia de parte se le ha considerado en ocasiones como un "incidente" y en otros como un "proceso".

Ante la situación creada por los huelguistas, el patrón, los trabajadores inconformes con la suspensión o los terceros afectados pueden instar a la Junta de Conciliación y Arbitraje para que reconozca la falta de fundamentación y de formalidades o el quebrantamiento de normas de seguridad colectiva en el movimiento huelguístico, para que, en consecuencia, lo declare inexistente o ilícito, pretendiendo con ello se niegue al movimiento la protección de la ley, con todas las consecuencias de carácter material: apercibimientos para la reanudación del trabajo, ruptura de los contratos de trabajo colectivos e individuales, etc.

No creemos que esta secuela pueda considerársele un "incidente": Etimológicamente, esta palabra expresa "lo que sobreviene, lo que interrumpe", de ahí que en derecho se les utilice para significar todo aquello que sobreviene o irrumpe en el curso ordinario del proceso, en el caso de que cambien algunas de las condiciones en que se había venido desarrollando o cuando los justiciables o el tribunal se han apartado de las normas adjetivas aplicables. Por lo demás, el incidente, en sí mismo, es ajeno a la cuestión principal en tanto que sólo interfiere en el desarrollo del proceso pero no afecta los términos de la resolución que epiloga la controversia principal.

La instancia de calificación de la huelga no interfiere en proceso alguno, puesto que la huelga se ha desarrollado como una mera manifestación de autodefensa y, por otra parte, la pretensión de inexistencia o ilicitud no aspira a regularizar el proceso o procedimiento alguno, sino que ambiciona un procedimiento de fondo que obligue a los huelguistas a cumplir sus contratos o permita la ruptura de esos vínculos sin responsabilidad para el patrón.

Partiendo de tales ideas llegamos a la conclusión que-

en este trámite de calificación se entraña un proceso, patro no-obreril, que se somete a la decisión de las Juntas de Con ciliación y Arbitraje, las que ejercen una función típicamente jurisdiccional, resolviendo sobre una controversia acerca de la inexistencia o ilicitud de la huelga después de que - las partes han agotado su derecho de hacerse oír mediante - afirmaciones, peticiones, aportaciones de pruebas, etc.

Intencionalmente hemos excluido en el párrafo anterior el caso del posible proceso "terceros afectados-obreros" por considerar que la Ley Federal del Trabajo peca de inconstitucional al legitimar a terceros para acudir ante una Junta de Conciliación y Arbitraje a reclamar la inexistencia o ilicitud de la huelga, conforme a la fracción XX del artículo 123 que creó tales tribunales para resolver controversias suscitadas entre los factores de la producción.

c).- Arbitraje para la terminación de la huelga.- Dos - son las posibilidades que se plantean en la Ley: el arbitraje de una persona, comisión o tribunal que elijan de común - acuerdo las partes, hipótesis en la que la persona o entidad que deba decidir, realiza una función jurisdiccional acciden tal, conforme a las cuestiones que le someten expresamente - las partes; y el que como función normal les está atribuido- a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando los trabajadores deciden solicitar a la misma declare la huelga imputa ble al patrón.

Aunque desde el punto de vista instrumental ambas posibilidades caen dentro de la figura del proceso, el primero - debe desarrollarse conforme a las estipulaciones contenidas - en el compromiso correspondiente, y reducirse a las cuestiones que le fueron sometidas, en tanto que el que con plenitud de autoridad ejerzan las Juntas se regula por las disposiciones del proceso laboral común, y puede extenderse a todas las pretensiones del grupo huelguista y las defensas que el patrón hizo valer.

NOTAS BIBLIOGRAFICAS.

CAPITULO III

- 1.- Trueba Urbina, Alberto. "El Nuevo Artículo 123".- Pág. 11.
- 2.- Fix Zamudio, Héctor "Juicio de Amparo" México, 1964.- Pág. 10.
- 3.- Briseño Sierra, Humberto. "Teoría y Técnica del Amparo", Puebla, 1966.- Tomo I. Pág. 310.
- 4.- Prieto Castro. Citado por Briseño Sierra, Humberto.- Obra citada. Pág. 147.
- 5.- Briseño Sierra, Humberto.- Obra citada. Tomo I. Pág.198.
- 6.- Briseño Sierra, Humberto.- "Categorías Institucionales del Proceso". Puebla, Pue. 1956. Pág. 157.
- 7.- Trueba Urbina Alberto. "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo" México 1965. Pág. 175, 176 y - 180.
- 8.- De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo", 1954. Tomo II. Pág. 828.
- 9.- Trueba Urbina Alberto.- "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo" México 1965. Pág. 503.
- 10.- Cavazos Flores, Baltasar. "La Huelga, su Calificación, su Impugnación y Necesidad de una Moderna Reglamentación" (sin data) Pág. 26.
- 11.- De la Cueva, Mario.- Obra citada. Pág. 832.

CAPITULO IV

LA HUELGA EXISTENTE EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL
TRABAJO.

1.- CONCEPTOS DE HUELGA LICITA, EXISTENTE, INEXISTENTE E ILICITA. Para los fines de esta investigación es preciso explicar lo que en la jurisprudencia, doctrina y en la práctica de los tribunales se conoce como huelga lícita, - existente, inexistente e ilícita; términos que han dado lugar a muchas confusiones.

CONCEPTO DE HUELGA LICITA.- La huelga como acto jurídico para ser protegido por el derecho requiere del cumplimiento de determinados requisitos. En efecto, para que la huelga sea considerada lícita es necesario cumplir con el - requisito de fondo que señala el primer párrafo de la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Carta Fundamental, - que dice: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de - la producción, armonizando los derechos del trabajo y del - capital".

Del anterior párrafo ha desprendido la doctrina y la jurisprudencia el concepto de huelga lícita: "Por tal se entiende la suspensión de labores que persigue como finalidad la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción mediante la armonía de los derechos e intereses del capital y el trabajo" (1).

El concepto de huelga lícita es esencialmente constitucional y está definida en función del objeto del movimiento. Como señala el maestro Mario de la Cueva (2), la huelga es un derecho instrumental y su finalidad, para merecer la protección jurídica, es concreta y por mandato constitucional es la búsqueda del equilibrio económico o jurídico - entre los factores de la producción.

El término antitético del concepto de huelga lícita no es el de huelga ilícita, ya que ésta se deriva de condiciones especiales que posteriormente analizaremos. El término que se le opone al concepto de huelga lícita es el de huelga inexistente. En efecto, la suspensión de labores cuando falta el fin previsto en la Constitución es una huelga legalmente inexistente. Sin embargo, es de advertirse que huelga lícita que no es el único que se opone al de huelga inexistente, ya que éste es más amplio, por ejemplo cuando falta el requisito de mayoría obrera, también se habla de huelga inexistente.

CONCEPTO DE HUELGA EXISTENTE.— Todo acto jurídico para que sea considerado existente, requiere del cumplimiento de determinados requisitos, así la suspensión de labores como acto jurídico para que sea protegido por el derecho debe de cumplir con los requisitos que establece el ordenamiento jurídico. En efecto, el concepto de huelga existente se le ha denominado a aquella suspensión de labores que ha cumplido con los requisitos de fondo y de forma. Este concepto es más amplio que el de huelga lícita, ya que y como veremos más adelante, los requisitos de fondo son dos: "el objeto y el de mayoría de trabajadores", mientras que la huelga lícita sólo comprende el del objeto de la huelga. La huelga existente para ser considerada como tal requiere, además, de los requisitos de fondo, los de forma. Más adelante volveremos para hacer un análisis más detallado del concepto de huelga existente.

CONCEPTO DE HUELGA INEXISTENTE.— Inexistencia del estado legal de huelga significa ausencia de los requisitos que la ley exige como precisos para el reconocimiento oficial de la misma, y consecuentemente, para que surta efectos legales.

(3)

El artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo nos dice al respecto: "La huelga es legalmente inexistente si:

I.- La suspensión del trabajo se realizó por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II; (mayoría obrera).

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

III.- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452. (Requisitos de forma).

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

Del texto legal se desprenden, enumerativamente, las tres situaciones en las cuales la huelga es considerada inexistente:

1.- Cuando el movimiento no satisface el objeto de la huelga (art. 450, fracción I).

2.- Cuando el movimiento huelguístico no sea declarado por la mayoría de trabajadores (art. 451, fracción II).

3.- Cuando no se cumpla con los requisitos formales (art. 452).

Las consecuencias jurídicas al ser declarada inexistente una huelga las determina el artículo 463 de la nueva ley y dice: Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

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

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

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

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

CONCEPTO DE HUELGA ILICITA.- La parte segunda de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, determina las causas que producen que una huelga sea considerada ilícita, mismas que reproduce el precepto 263 de la antigua ley y el 445 del nuevo ordenamiento.

Los dos casos de huelga ilícita que señala la norma constitucional son los siguientes:

a).- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades; y

b).- En los casos de guerra, cuando los establecimientos y servicios afectados por el movimiento pertenezcan al gobierno.

El concepto que se analiza comprende elementos que no contradicen el concepto mismo de huelga, pero que por constituir en sí mismos un delito impiden que el orden jurídico proteja el movimiento, el cual, no obstante y en condiciones normales, estaría amparado por el derecho.

El primer caso que se señala, es un acto contrario a la seguridad de las personas y de la propiedad, hecho que es ajeno a la suspensión de labores, pero sin embargo se adhiera a él.

Para que sea declarada ilícita la huelga se exige que

los actos violentos sean ejercitados por la mayoría, pues si dichos actos son cometidos por uno o más trabajadores, no dan origen a la declaración de ilicitud.

Dicha idea tuvo su antecedente en el diario de los debates del Constituyente de 1916, cuando el diputado Jara adujo que "se establece que solamente cuando la mayoría de los individuos lanzados a la huelga cometan una acción violenta contra determinada persona o propiedad, es cuando se puede declarar la huelga ilícita..." por lo que no podrá impedirse que la huelga logre su objeto mezclando cinco o diez agitadores, porque la acción de éstos no se considerará la acción de la mayoría". (4)

En la segunda hipótesis, la huelga sería un acto contrario a la seguridad de la Nación, ya que en caso de un conflicto bélico entorpecería las medidas de defensa. Este hecho no se ha dado en la práctica ya que la situación prevista es por su propia naturaleza excepcional.

El acontecimiento de cualquiera de las hipótesis consignadas en la parte segunda de la fracción XVIII del Artículo 123 de nuestra Constitución, no es protegida por el ordenamiento jurídico por constituir en sí mismos un delito.

Las consecuencias de la declaración de ilicitud de una huelga las señala el artículo 465 de la Ley de 1970, y 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".

Como ya se expresó, lo antitético del concepto de huelga lícita no es el de huelga ilícita, ya que muy bien puede acontecer que una huelga busque el equilibrio entre los factores de la producción (lícita) y posteriormente la mayoría de los trabajadores realicen actos violentos

contra la persona o bienes del patrón(ílicita). (5).

2.- REQUISITOS DE FONDO Y DE FORMA.- Para el ejercicio del derecho de huelga la ley establece dos clases de requisitos que son: de fondo y de forma.

REQUISITOS DE FONDO: Los requisitos de fondo son el objeto de la huelga y la mayoría de los trabajadores huelguistas, así se desprende de los artículos 450 y 451 fracciones I y II de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

De conformidad con nuestra Carta Fundamental y la Nueva Ley Federal del Trabajo, el objeto de la huelga es el equilibrio de los factores de la producción y éste se consigue mediante el cumplimiento de lo que dispone el artículo 450, que señala: "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 vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo Tercero del Título Séptimo;

III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo Cuarto del Título Séptimo;

IV.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiere sido violado;

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

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

EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION.- El equilibrio entre los factores de la producción a que hace mención el artículo 123 Constitucional y el 450 del nuevo ordenamiento del Derecho del Trabajo, ha sido definido por la doctrina jurisprudencial. En la ejecutoria de 20 de septiembre de 1936, Unión Sindical de Peluqueros, se define el equilibrio en los términos siguientes: (6)

"Dada la naturaleza del derecho del trabajo, es evidente que no sólo contractualmente pueden fijarse condiciones más favorables para los trabajadores, sino que también existe la obligación por parte de los patronos de aceptar el mejoramiento reclamado por los obreros, hasta donde las condiciones de las industrias lo permitan, lo que quiere decir que los trabajadores sí tienen derecho a que se mejoren en su provecho las condiciones de prestación del servicio y que cuando la situación de una industria o de una empresa lo permita, la demanda de los trabajadores debe tenerse por justificada y que, si el patrón se niega a otorgar ese mejoramiento, las autoridades del trabajo, al serle sometido para su resolución el conflicto, no sólo pueden, sino deben, analizando la situación de la empresa o industria, fijar las condiciones de prestación del servicio. Tan es así, que la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional previene que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los derechos del trabajo con los del capital, equilibrio que no es otra que la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, hasta donde el estado económico de las negociaciones lo permita, y derechos de los trabajadores que consisten, precisamente, en que a todo estado económico bonancible debe corresponder, igualmente, un mejoramiento en las condiciones de trabajo".

El desequilibrio económico es consecuencia de diversos fenómenos que se originan dentro de la sociedad, siendo de carácter general y no sólo interno. El Maestro Trueba Urbina afirma: "Que el desequilibrio económico se origina no sólo cuando hay un desajuste interno en una empresa, sino cuando por virtud de fenómenos también económicos que se producen en el seno de la colectividad, repercuten correctamente en la misma, originándose un desequilibrio entre los factores de la producción" (7).

El Maestro Mario de la Cueva es de la misma opinión y cita una resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con la que no está de acuerdo: "La tesis de la Junta fué sustentada en ocasión de huelgas provocadas por el alza de precio en los artículos de consumo y se inició en el laudo de 21 de julio de 1937, huelga contra la Cía. de Electricidad Mérida, S.A.: "Es indudable que la parte huelguista no señala que con posterioridad a la fecha de la celebración del referido contrato colectivo haya ocurrido algún fenómeno económico notorio que haya hecho cambiar las posiciones financieras de la empresa, mejorándolas, o bien que circunstancias de hecho derivadas de la propia Compañía, hubieran determinado una depresión de la situación económica de los trabajadores. Ninguno de estos extremos se esboza siquiera en el pliego de peticiones y en tal virtud lógica y jurídicamente tiene que concluirse que no se planteó el movimiento de huelga basado en un desequilibrio económico entre la empresa y sus trabajadores, pues si es cierto que como consecuencia de la disminución del poder adquisitivo de la moneda y el aumento del costo de la vida consiguiente, de los trabajadores se encuentran desequilibrados económicamente, es también indudable que el problema de desequilibrio a que se refiere y menciona el artículo 260, fracción I de la Ley (Ley de 1931), es el desequilibrio que se produce, no entre un grupo de trabajadores al servicio de la empresa y el costo general de la vi-

da que deriva de infinidad de factores, sino entre la empresa y sus trabajadores, que no puede presentarse sino en las condiciones de un aumento de potencialidad económica en favor de la Compañía o en la depresión derivada por causa de ésta para sus trabajadores....

...No podemos admitir el punto de vista de la Junta Federal: La fracción XVIII del artículo 123 habla de desequilibrio entre los factores de la producción y de la armonía en los derechos del Capital y del Trabajo. La limitación que introduce la Junta Federal carece de fundamento y desvirtúa la esencia del derecho del trabajo; es un derecho vital, cuya base son las necesidades reales y actuales del trabajador y cualesquiera sean los fenómenos que determinan el aumento en las necesidades de los obreros, debe darles satisfacción el derecho del trabajo. Si el costo de la vida aumenta, al extremo de hacer imposible la existencia con determinados salarios, el derecho del trabajo tiene que buscar la solución, pero no puede mostrarse indiferente. Naturalmente que el aumento de salarios se concederá en los marcos que hemos señalado y que son las posibilidades de las empresas". (8)

En relación con el despido de los dirigentes de los sindicatos, la Jurisprudencia ha variado su criterio, sosteniendo nuestro Máximo Tribunal en el año de 1936 la siguiente tesis: "...de que el despido en masa de la directiva del sindicato, implicaba no sólo un interés individual, sino colectivo, consistente en el de la masa de trabajadores para permanecer unida, dando margen a que los trabajadores pudieran plantear el conflicto de huelga, ya que ese proceder patronal atenta contra el derecho de asociación profesional, ooriginando el consiguiente desequilibrio".(9).

La Corte modificó su criterio en la ejecutoria de 8 - de agosto de 1947, "La Consolidada, S.A.", al establecer -

que el despido de un funcionario sindical o de la masa de los miembros de la directiva de un sindicato, no constituye un motivo legal de huelga, ya que no se afecta el equilibrio entre los diversos factores de la producción". (10)

Es evidente que si existe un desequilibrio entre los factores de la producción, cuando es despedido en masa la directiva de un sindicato o a un directivo de la misma ya que la fracción XVIII del artículo 123 es una garantía de la fracción XVI, pues permite imponer, mediante la huelga, el respeto al derecho de asociación profesional.

El maestro Mario de la Cueva considera que "...las fracciones segunda y tercera del artículo 260 de la Ley (Ley de 1931) no agotan el espíritu de la fracción XVIII y que así lo estimó el legislador, al incluir el precepto constitucional en el citado artículo 260 de la ley"... (11). Y en la exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo, refiriéndose a las fracciones segunda, tercera y cuarta del artículo 450, nos dice: "... En la reglamentación de este precepto, el proyecto sigue el sistema de la Ley Federal del Trabajo, y apoyándose en la interpretación doctrinales y jurisprudenciales, reproduce el mandamiento constitucional, pero señala en forma ejemplificativa, pero no limitativa, determinadas hipótesis en las que se encuentran rotos el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía entre los derechos del trabajo y los del capital. (12)

En virtud de lo expuesto, considero que existe un desequilibrio entre los factores de la producción cuando se niega la existencia de las organizaciones obreras o se atenta la libertad de las mismas por parte de los patrones, o cuando éstos se niegan a discutir con los sindicatos las condiciones generales de trabajo.

CELEBRACION Y REVISION DEL CONTRATO COLECTIVO.- Por una parte, el artículo 450, fracción II, de la nueva ley, señala como objeto de la huelga la celebración del contrato colectivo de trabajo y por otra, el artículo 387 del ordenamiento citado, dice: "El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo. Si el patrón se niega a firmar el contrato podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450".

Durante la vigencia de la ley anterior, al emplazarse a huelga a una empresa con el fin de la celebración del contrato colectivo de trabajo, contestaban mañosamente a los trabajadores que estaba conforme, aunque después no aceptaban el proyecto de contratación, para alegar que la huelga era inexistente. La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, el 13 de marzo de 1935 sostuvo la tesis que en lo conducente dice: "... es cierto igualmente, que la Compañía Harinera del Golfo, S.A., declaró no negarse a firmar un Contrato Colectivo de Trabajo, pero de lo expuesto por ella se desprende que no hay tal aceptación por cuanto debe estimarse ésta, la aceptación o negación sobre una base positiva que en ese caso el proyecto del contrato colectivo de trabajo ofrecido por la Unión actora en su pliego de peticiones y en esa virtud, debe estimarse que se ha acreditado como objeto del movimiento de huelga declarada por la Unión Sindical de Trabajadores de la Compañía Harinera del Golfo, S.A., el de pedir la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo". (13)

Respecto a la revisión del Contrato Colectivo la misma fracción segunda del artículo 450 de la ley vigente establece en lo conducente: "...Y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo Cuarto del Título Séptimo".

El Capítulo Cuarto del Título Séptimo señala en los artículos relativos a la revisión del contrato colectivo de tra

bajo lo siguiente:

Art. 397.- El Contrato Colectivo por tiempo determinado o indeterminado, o por obra determinada, será revisable, total o parcialmente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 399.

Art. 398.- En la revisión del contrato colectivo se observarán las normas siguientes:

I.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;

II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

III.- Si se celebró por varios patrones, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los trabajadores afectados por el contrato, por lo menos.

Art. 399.- La solicitud de revisión deberá hacerse, por lo menos, sesenta días antes:

I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;

II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y

III.- Del transcurso de dos años, en los casos por tiempo indeterminado o por obra determinada.

Para el cómputo de este término se atenderá a lo esta-

blecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito".

Art. 400.- Si ninguna de las partes solicitó la revisión en los términos del artículo 399 o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato colectivo se prorrogará por un período igual al de su duración o continuará por tiempo indeterminado.

La Corte ha sostenido en relación con la revisión del contrato colectivo, interpretando los artículos de la antigua ley, la siguiente tesis: "La fracción citada (III del art. 260) establece que la huelga deberá tener por objeto exigir la revisión en su caso, del contrato colectivo, al terminar el período de su vigencia en los términos y casos que la ley establece, debiendo entenderse, dado que la huelga es un medio concedido por la Constitución a los trabajadores para resolver los conflictos que surjan con sus patrones, que la repetida fracción autoriza a los trabajadores para ir a la huelga a efecto de conseguir no sólo la conformidad del patrono con que se revise el contrato, sino la revisión misma, esto es, la modificación de las cláusulas sobre las cuales no se hubiera llegado a un arreglo, pues de aceptarse que la finalidad de la huelga se satisface con la declaración patronal de estar conforme con que se revise el contrato se haría nugatoria, impidiéndose alcanzar un resultado práctico. Establecido que los trabajadores pueden ir a la huelga para exigir la revisión del contrato y lograr por ese camino la substitución de las cláusulas es indudable que dicha revisión no se realiza cuando no existe un acuerdo sobre el monto de los salarios, ya que la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo previene que en el contrato colectivo se fijara el monto de los salarios, por lo que faltando esta cláusula, no existe el contrato colectivo de trabajo, ni puede decirse que haya obtenido la revisión del que se hubiere pactado". (14)

De lo anterior se desprende que no basta con que el patrón esté dispuesto a revisarlo, sino que en realidad lo haga y llegue a firmarlo.

Considero que el objeto que se persigue de la fracción segunda del artículo 450 del ordenamiento en vigor es de carácter económico, ya que tienen por objeto establecer nuevas condiciones de trabajo.

CELEBRACION Y REVISION DEL CONTRATO--LEY.-- La fracción tercera del precepto en estudio, nos dice: Obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo Cuarto del Título Séptimo.

En el mismo capítulo en el artículo 471, nos señala: Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato-ley, se observarán las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes:

I.- El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los trabajadores colectivamente, con una copia para cada uno de los patrones emplazados, o por los trabajadores de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 452, fracción II;

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

III.- Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticu

horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y

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

El Maestro Trueba Urbina, en nuestra opinión con buen tino, nos indica que la nueva Ley Federal del Trabajo señala los mismos objetos de la huelga que mencionaba la antigua ley, con excepción de la fracción V, ya que la celebración y revisión del Contrato-Ley, se podía llevar a cabo durante la vigencia de la antigua ley. (15). El nuevo ordenamiento guarda una mejor armonía que la contenida en la ley de 1931.

CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO O DEL CONTRATO-LEY: El Contrato Colectivo de Trabajo o el Contrato-Ley presuponen el equilibrio de los factores de la producción y de ahí que la ley autorice la procedencia de la huelga para la celebración del contrato colectivo laboral. Ahora bien, si las partes, y específicamente la empresa, no cumplen 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 desequilibrio de los factores de la producción se rompe, en consecuencia, la procedencia de la huelga es perfectamente legal. (16)

CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES SOBRE PARTICIPACION DE UTILIDADES.- La fracción quinta del artículo 450 del nuevo ordenamiento nos señala cual es el nuevo objeto de la huelga: exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades. El Dr. Trueba Urbina nos dice: "... El nuevo objeto de la huelga se justifica por sí mismo por las burlas que han venido sufriendo los trabajadores con motivo del escamoteo de las utilidades por parte de las empresas; de modo que los sindicatos o los trabajadores coligados podrán obtener el cumplimiento de las disposiciones respectivas mediante el ejercicio del derecho de huelga. Independientemente de las normas fundamentales sobre participación de utilidades de la fracción novena del apartado A del Artículo 123 Constitucional, cuya violación es causa justificada de huelga, también lo es el incumplimiento de los artículos 117 a 130, así como del 575 al 590 que reglamentan el mencionado precepto Constitucional..." (17)

LA HUELGA POR SOLIDARIDAD.- Finalmente la fracción Sexta determina lo siguiente: apoyar, una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

La mencionada fracción nos señala las huelgas por solidaridad, y al igual que la anterior ley, las empresas no están obligadas a pagar los salarios caídos durante este tipo de huelgas,

LA MAYORIA DE LOS TRABAJADORES HUELGUISTAS:

La existencia de una mayoría huelguista es el segundo requisito de fondo señalados por la ley, en su artículo 451, fracción Segunda, nos dice: "Que la suspensión se realice -

por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajadores"...

La huelga es la facultad legal de suspender las labores en una empresa, pero este derecho puede únicamente corresponder a las mayorías, en razón, esencialmente, de los principios democráticos, pues sería absurdo que las minorías impusieran su voluntad a las mayorías.

Por mayoría de trabajadores debe entenderse la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas en que hayan de suspenderse las labores, sin distinguir entre trabajadores sindicados y trabajadores libres. - (18)

En la Nueva Ley, por primera vez, se reglamenta el recuento de los trabajadores y excluye de él a los de confianza por su identificación con el patrón. (19) El precepto 462 de la ley, nos dice: "Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

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

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

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

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

Del anterior precepto también se aprecia, que no se computará el voto de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga, ya que de lo contrario los patrones podrían contratar trabajadores con fines para echar abajo una huelga. Asimismo el mencionado precepto establece que serán considerados trabajadores de la empresa los que hayan sido despedidos después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga.

El momento en que debe existir la mayoría es después de que estalle la huelga, es decir, una vez de que las labores fueran suspendidas.

REQUISITOS DE FORMA DE LA HUELGA: Los requisitos de forma son los establecidos en el artículo 452 de la Nueva Ley Federal del Trabajo y en relación con la fracción tercera del artículo 451 y establecen:

Art. 451.- Para suspender los trabajos se requiere....
III.- Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente.

Art. 452.- El escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes:

I.- Se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no

son satisfechos 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 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

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

Es de observarse que el artículo 265 de la ley antigua exigía que se citara la fracción del artículo 260 del mismo ordenamiento.

Estos son los requisitos previos que deben satisfacerse antes de la suspensión de labores, y las Juntas de Conciliación y Arbitraje intervienen con el fin de formar antecedentes o constituir pruebas del mismo, para el caso de que intervengan en ejercicio de su función jurisdiccional en lo que se refiere a la calificación procesal de las huelgas. (20)

El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción segunda del artículo 452, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar al patrón la copia del escrito del emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo.

El patrón dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes: 1.- Producirá el efecto de constituir al patrón por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al cargo; 2.- No podrá ejecutarse, a partir de la notificación sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que las mismas se encuentren instalados.

Estos efectos tienen como finalidad proteger a los obreros, para evitar que los patronos de mala fe puedan disponer indebidamente de sus bienes, quedando insolventes, y por ende burlados los derechos de los trabajadores, quienes no sólo resultarían privados de obtener lo que en justicia reclaman, sino que en muchas ocasiones podrán perder la fuente de trabajo. (21)

3.- LA HUELGA, EXISTENTE EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO:

Tiempo antes de la publicación de la ley (1931), la jurisprudencia y la doctrina, según relata Castorena (22), elaboraron los conceptos de huelga existente y huelga inexistente, las cuales pasaron al artículo 269.

La huelga es una suspensión de labores, esto es, una situación de hecho, o como se acostumbra decir, es un estado o status, consistente en el hecho material y real de la suspensión de labores el cual es protegido por el ordenamiento jurídico cuando se satisfacen determinados requisitos. - Pues bien, si la suspensión de labores satisface los requisitos impuestos por la ley para otorgar la protección jurídica, cobra existencia legal, o sea deviene un status legal y cuando, a la inversa, le faltan esos mismos requisitos, - la suspensión de labores subsiste como un status de hecho, - pero no tiene existencia jurídica (23).

El anterior ordenamiento del Trabajo establecía en su artículo 269 que: "si la huelga se declara por un número menor al fijado por la fracción segunda del artículo 264 (mayoría huelguista) de esta ley, si no se cumplen los requisitos señalados en el artículo 265 (requisito de forma), si se declara en contravención a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo, o si no se ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 260 (objeto de la huelga), antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores la Junta de Conciliación y Arbitraje de clarará de oficio que no existe el estado de huelga en el centro de trabajo, empresa o negociación de que se trate"...

La Ley de Trabajo de 1931 para nada se refiere a las huelgas existentes, de manera que se utilizaba el término "lícito" establecido en la fracción XVIII del apartado A del artículo 123 Constitucional, para comprender dentro de este término las huelgas en que se han cumplido no sólo los requisitos de fondo sino también los de forma, por tanto, no sólo es lícita en los términos de la mencionada fracción constitucional, sino porque se han cumplido los requisitos de fondo y forma; en consecuencia, para efectos procesales o también cuando los obreros promueven la imputabilidad el concepto de existencia o licitud se identifica en el sentido de que al llevarse a cabo la huelga se cumplieron con los requisitos de fondo y de forma, o sea, toda huelga existente necesariamente tiene que ser lícita. (24)

Como ya vimos en este mismo capítulo el concepto de huelga existente es más amplio que el de huelga lícita, ya que ésta sólo se refiere a uno de los requisitos de fondo, en tanto que la existencia no sólo comprende las de fondo, sino también las de forma.

El nuevo ordenamiento de derecho del Trabajo no sólo se refiere a la huelga legalmente existente, sino que nos da una definición de la misma y nos dice: "que es la que sa

tisface los requisitos y persigue los objetivos señalados - en el artículo 450" (Art. 444).

Los requisitos y objetivos que señala la nueva ley, - no son otros que los requisitos de fondo y de forma, los - cuales ya han sido motivo de estudio en este mismo capítulo.

Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declarar la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo 459, que son, cuando no se han cumplido con los requisitos de fondo y de forma.

Si no se solicita la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales (Art. 460).

Respecto a la declaración de existencia o de inexistencia de una huelga, la ley de 1931 señalaba, primero en cuanto a la declaración de inexistencia, debería hacerse a petición de parte o de oficio dentro del término de cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores.

En cuanto a la declaración de existencia el Doctor Baltasar Cavazos (25), señala que "durante mucho tiempo prevaleció en nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, la tendencia de declarar "existentes" los movimientos de huelga que hubieran cumplido con los requisitos de ley. Dicha declaración provenía en dos casos a saber, cuando una vez estallado el movimiento, el sindicato hacía la solicitud de calificación del mismo o bien cuando, por el contrario, la empresa afectada solicitaba la declaración de "inexistencia". Tal criterio se sigue en la actualidad en casi todas las Juntas de Conciliación y Arbitraje, con excepción de la Jun

ta Federal de Conciliación y Arbitraje, que, recientemente, ha fijado el criterio de considerar como "existente" toda huelga estallada que no haya sido declarada "inexistente".

El mismo autor nos señala una ejecutoria de la Suprema Corte que dice: "La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje ha considerado ocioso declarar existentes los movimientos de huelga estimando que desde el momento en que la huelga estalla tiene a su favor la presunción de existencia y sólo si se solicita la declaración de inexistencia se resuelve al respecto. Si la petición de inexistencia es infundada la Junta simplemente resuelve que no ha lugar a declararla inexistente. (26)

La nueva ley con mejor técnica que la anterior ha suprimido la facultad que tenían las Juntas de Conciliación y Arbitraje de declarar de oficio y antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores, que no existe el estado legal de huelga cuando no se han satisfecho los requisitos de fondo y de forma. El nuevo ordenamiento de conformidad con el artículo 444 y en concordancia con el 460 determina el concepto y nos señala que los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por causas señaladas en el artículo 459. Y en el caso de que no se solicite la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

El Maestro Trueba Urbina haciendo con acierto, comentarios a los dos artículos de la ley de 1970 señalados en el párrafo anterior nos dicen: "La huelga legalmente existente siempre ha sido una figura jurídica reconocida como tal por los tribunales del trabajo; pero la definición legal de la misma, en concordancia con el artículo 460, precisan su-

significado jurídico y social en el sentido de que si dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo no se promueve la declaración de inexistencia, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales, sin declaración de ninguna especie, como cuando ocurre cuando no se dicta resolución sobre registro de sindicatos dentro de los términos de ley, es decir, la huelga se tiene por existente ipso jure:

Comentando el artículo 460 nos dice: en relación con el artículo 444 que define la huelga legalmente existente, ésta se tendrá como tal para todos los efectos legales, y sin declaración de la Junta de Conciliación y Arbitraje, -- cuando no se solicite la declaración de inexistencia dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo. Por otra parte las Juntas no están facultadas para declarar de oficio la inexistencia de las huelgas".
(27)

Respecto a la Huelga Existente a contrario sensu, -- es decir su concepto antitético, la huelga inexistente el nuevo ordenamiento establece que será cuando:

a).- La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, -- fracción segunda (mayoría huelguista).

b).- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 (objeto de la huelga); y

c).- No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452 (requisitos de forma).

No podrá declararse la inexistencia de una huelga -- por causas distintas a las señaladas en las fracciones anteriores (Art. 459).

Entre las innovaciones de la nueva ley es haber establecido un procedimiento para la declaración de inexistencia y en el cual se establecen las siguientes normas:

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

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

c).- Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud mencionada en el inciso (a), y cuando la solicitud se hubiese presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados;

d).- Las pruebas se rendirán en la audiencia salvo lo dispuesto en el artículo 462, (que se refiere a las normas que se deben observar cuando se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores). Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia;

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

y

f).- Para la resolución de inexistencia, se citará a

los representantes de los trabajadores y de los patronos. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente.

Es de observarse que si no se solicita la declaración de inexistencia ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión de labores, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

Para finalizar hemos de afirmar que la ley de 1970 en lo general supera a la anterior, estableciendo mejores prestaciones en favor de los trabajadores, mejoramiento y protección de los salarios, otorgamiento de habitaciones, primas de antigüedad para retiros voluntarios, efectividad al derecho de participar en las utilidades, preceptos procesales con intención de mejorar la justicia obrera, y en especial estableciendo con mejor técnica una adecuada reglamentación del derecho de huelga, sin que se restrinja ese derecho, que es un arma de lucha de la clase trabajadora para conseguir mejores condiciones de vida y se llegue al establecimiento del equilibrio de los factores de la producción.

La huelga existente en la Nueva Ley Federal del Trabajo está definida y como se afirma anteriormente se suprime la facultad que tenían en la ley antigua las Juntas de Conciliación y Arbitraje de declarar de oficio la inexistencia de la huelga antes de las cuarenta y ocho horas de la suspensión de actividades, estableciendo que debe hacerse la solicitud de declaración de inexistencia dentro del término de setenta y dos horas, pasando ese término sin que se haya promovido la solicitud de inexistencia, la huelga será existente para todos los efectos legales y por ningún motivo se podrá declarar de oficio la inexistencia de la huelga por la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Entre otra de las innovaciones que contiene la ley - en vigor es la fracción quinta del artículo 450 y establece un nuevo objetivo de la huelga y que es: el de que se - puede exigir el cumplimiento de las disposiciones legales - sobre participación de utilidades.

Además establece un procedimiento para declaración - de la inexistencia de la huelga.

Todas estas adiciones y reglamentaciones de la huelga existente en la Nueva Ley Federal del Trabajo, en su - conjunto han llegado a precisar el concepto y a instituir - con mejor técnica jurídica que la ley de 1931.

NOTAS BIBLIOGRÁFICAS.

CAPITULO IV

- 1 y 2.- De la Cueva, Mario "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II, México, 1954. Pág. 790.
- 3.- Trueba Urbina, Alberto. "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo". México, 1965. Pág. 521.
- 4.- Félix F. Palavicini. "Historia de la Constitución de 1917" Pág. 342.
- 5.- Breña Garduño Francisco y Baltasar Cavazos Flores. "Nueva Ley Federal del Trabajo" Comentada y Concordada, México, 1970. Tomo I, Pág. 316.
- 6 y 7.- Trueba Urbina, Alberto.- Obra citada. Pág. 488.
- 8.- De la Cueva, Mario. Obra citada. Pág. 810 y 811.
- 9.- Ejecutoria 10 de Septiembre de 1936, Sindicato de Trabajo de la Línea de Circunvalación.- Citada por Trueba Urbina, Alberto. Obra citada. Pág. 489.
- 10.- Ejecutoria citada por Trueba Urbina, Alberto. Obra citada pág. 489
- 11.- De la Cueva, Mario. Obra citada. Pág. 814.
- 12.- Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo. "Revista Mexicana del Trabajo". Diciembre 1968. Pág. 43.
- 13.- Trueba Urbina, Alberto. Obra citada. Pág. 490.
- 14.- Revista Mexicana del Trabajo, Tomo IV. Pág. 288.

- 15.- Trueba Urbina, Alberto. Obra citada. Pág. 487.
- 16.- Porras López, Armando. "Derecho Procesal del Trabajo". Puebla, Pue., México. Pág. 419.
- 17.- Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera "Nueva Ley Federal del Trabajo". Comentada. Pág. 179.
- 18.- De la Cueva, Mario. Obra citada. Pág. 802.
- 19.- Trueba Urbina Alberto. "Nueva Ley Federal del Trabajo". Comentada. Pág. 185.
- 20 y 21.- Trueba Urbina, Alberto.- Obra citada. Pág. 501 y 504.
- 22 y 23.- De la Cueva Mario. Obra citada. Pág. 791.
- 24.- Trueba Urbina Alberto. Obra citada. Pág. 519 y 520.
- 25.- Cavazos Flores, Baltasar. "La Huelga, Su Concepto, Su Clasificación, Su Impugnación y Necesidad de una Moderna Reglamentación" (sin data) Pág. 26.
- 26.- Breña Garduño, Francisco y Baltasar Cavazos Flores. - Obra Citada. Pág. 306.
- 27.- Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. "Nueva Ley Federal del Trabajo". Pág. 185

CONCLUSIONES :

- 1.- En la antigüedad la suspensión de labores implicaba ca sos de rebeldía popular aislada en contra de la opre- sión, la desigualdad y la injusticia. La huelga es un fenómeno moderno que se presenta hasta el siglo XIX - con la revolución industrial;
- 2.- La evolución de la huelga a través de la historia, ha presentado tres etapas: a).- Se le ha considerado como un delito; época en la que se le reprimió en forma vi lenta. b).- Como una situación de hecho que se conden saba en un derecho a no trabajar; lapso en el que no - se protegió a la clase trabajadora que intentaba una - suspensión de labores para conseguir mejores prestaci^o nes y c).- Como una situación jurídicamente protegida, suscitada por la facultad de las mayorías de trabajado res para suspender las labores del centro de trabajo;
- 3.- Las ideas y doctrinas de los hermanos Flores Magón y - miembros del Partido Liberal, despertaron la concien- cia del trabajador mexicano e influyeron en los movi- mientos huelguísticos de Cananea y Río Blanco, mismos - que fueron antecedentes de los movimientos armados de 1910 y 1913. *cap. I*
- 4.- Correspondió al Constituyente de 1916 romper con los - moldes clásicos de las constituciones estableciendo, - por primera vez, en una constitución derechos a favor - de la clase trabajadora. Entre otras garantías que se elevaron a la categoría de constitucionales, aparece - el derecho de los trabajadores a suspender las labores como un instrumento de lucha para lograr el equilibrio entre los factores de la producción, como finalidad in - mediata. *1917?* *cap. II* *art. 123*

- 5.- La huelga puede contemplarse desde dos puntos de vista: uno, material y otro, instrumental. Desde el punto de vista instrumental, presenta las características de una forma autodefensiva, sujeta por la Ley a determinadas ritualidades imprescindibles para que pueda surtir el objetivo que le asignen los titulares de ese derecho: los trabajadores; III
- 6.- Atentas tales ritualidades y contemplada en su conjunto, la huelga constituye para los trabajadores un procedimiento legalmente regulado, en el que puede suscitarse cuestiones que asumen la forma de un proceso, y del que son sus más claras manifestaciones la calificación y la declaración de imputabilidad. IV
- 7.- La nueva Ley Federal del Trabajo, en el derecho de huelga, en nuestra opinión, ha precisado algunos conceptos y algunas dudas que se suscitaron al interpretar las disposiciones de la Ley anterior. Especialmente en cuanto a la Huelga Existente, el nuevo ordenamiento nos da una definición en su artículo 444; establece un Nuevo Objetivo de la Huelga, que es: exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; suprime la facultad que tenían las Juntas de declarar de oficio y antes de las cuarenta y ocho horas de haberse suspendido las labores, que no existe el estado legal de huelga cuando no se han satisfecho los requisitos de fondo y de forma. El nuevo ordenamiento establece un término de setenta y dos horas, a partir de la suspensión de labores, para que los trabajadores y los patrones de las empresas o establecimientos afectados o terceros interesados, soliciten ante la Junta la declaración de inexistencia por las causas señaladas en el precepto 459, en la inteligencia de que no solicitarse dentro del término citado, la huelga será V

considerada existente. El nuevo ordenamiento reglamenta el recuento de los trabajadores y excluye de él a los de confianza por su identificación con el patrón y a los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga; y la Nueva Ley establece un procedimiento de tipo sumario para la declaración de inexistencia de la huelga; y

- 8.- La Ley de 1970, en general supera a la anterior, estableciendo mejores prestaciones en favor de los trabajadores, adecuada protección de salarios, otorgamiento de habitaciones, primas de antigüedad para retiro voluntario, efectividad del derecho de participación en las utilidades, preceptos procesales con intención de mejorar la justicia obrera y, en especial, instituyendo una mejor reglamentación del derecho de huelga, sin que se restrinja el mismo, que es un arma de lucha de la clase trabajadora para conseguir mejores condiciones de trabajo y se establezca el equilibrio entre los factores de la producción como objetivo inmediato.

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

Breña Garduño, Francisco y Baltasar Cavazos Flores. "Nueva Ley Federal del Trabajo", Comentada y Concordada, México, 1970.

Cavazos Flores, Baltasar. "La Huelga, su Concepto, su Calificación, su Impugnación y Necesidad de una Moderna Reglamentación". (sin data).

"Crónica Ilustrada de la Revolución Mexicana". No. 2.

De la Cueva, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo" Tomo II. México, 1954.

"Derechos del Pueblo Mexicano, México a Través de sus Constituciones".

"Documentos Históricos de la Revolución Mexicana, Actividades Políticas y Revolucionarias de los Hermanos Flores Magón", México, 1966.

González Ramírez, Manuel. "Fuentes para la Historia de la Revolución Mexicana, La Huelga de Cananea". Tomo III.- 1956.

Palavicini F., Félix. "Historia de la Constitución de 1917".

Porras López, Armando "Derecho Procesal del Trabajo", Puebla, - Pue. México.

"Revista Mexicana del Trabajo". Diciembre 1968.

Rivero Quijano. "La Industria Textil del Algodón y el Maquinismo" México.

Sánchez Alvarado, Alfredo. "Instituciones de Derecho Mexicano del Trabajo", México, 1967. Tomo I.

Trueba Urbina, Alberto. "Evolución de la Huelga".

Trueba Urbina, Alberto. "Derecho Penal del Trabajo". México, 1948.

Trueba Urbina, Alberto. "Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo", México, 1965.

Trueba Urbina, Alberto y Jorge Trueba Barrera. "Nueva Ley Federal del Trabajo".

BIBLIOTECA CENTRAL
UNAM