

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

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

REPOSICION DE FOTOCOPIAS
MEXICO

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A**

JAVIER MORA SALAS

MEXICO, D. F.

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.

LA HUELGA EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

T E S I S

**Tesis que presenta el Sr. Javier-
Mora para obtener el título de Li-
cenciado en Derecho.**

▲ Mi Padre:

Quien con su fuerte solidez--
ha sabido darnos el ejemplo--
que debemos imitar para triunfar
en la vida.

A Mi Madre y Hermanos :

**Quienes han sabido compartir
conmigo con cariño y sabiduría
las grandes alegrías y amarguras
de mi vida.**

A Mi Tío y mi Abuela:

Quienes me han sabido
ofrecer siempre el --
sabio consejo, a ellos
con mi gratitud y cariño.

A Mis Maestros y Amigos
Que con sus enseñanzas-
contribuyeron a mi For-
mación personal.

INTRODUCCION.-

Sería injusto de mi parte expresar que he pretendido en este pequeño trabajo, dar concepciones de la Huelga ó relacionadas con ella, de alto nivel académico que implique cierta especialización en la materia que nos ocupa: -- mentiría a los demás y lo que es más grave aún me mentiría a mi mismo. Este sencillo trabajo, más que estudio especializado contiene el acervo cultural de quienes con sus enseñanzas formaron una parte de mi criterio constituyendo la otra el resultado de mis razonamientos, deseos etc. que como a todos nos singularizan dentro del gran Mundo Social en que vivimos.

Confieso sinceramente que muy poco he agregado a todo lo que en materia de huelga se ha escrito ó se ha hablado toda esa pequeña diferencia que pudiera encontrarse, es resultado de mis deseos de progreso ó de prosperidad y de la experiencia que se va adquiriendo en el devenir de la vida de allí que más sencillo resulte elemental mi punto de -- vista.

No quisiera concluir estas líneas antes de agregar -- el agradecimiento a todos mis maestros de su valiosa cooperación para la adquisición de los pocos conocimientos que de el Derecho he asimilado pero que sin duda son la base -- para la comprensión de los fenómenos Jurídicos.

C A P I T U L A D O .

Capítulo Primero.- Antecedentes Históricos del Derechos de Huelga

- a).- Breve Historia de la Huelga.
- b).- Fundamentos Sociales.
- c).- Finalidades del Derechos de Huelga
- d).- Justificaciones.

Capítulo Segundo.- Antecedentes de la Huelga en México.

- a).- Función Social del Derecho de Huelga.
- b).- La Huelga como Institución Jurídica--
en nuestro derecho.
- c).- Reformas Constitucionales que se rela-
cionan con el Derecho de Huelga.

Capítulo Tercero.- La Doctrina Mexicana sobre el Derecho de Huelga.

- a).- Definición
 - Diversas etapas de la Huelga
 - Aspecto procesal de la Huelga
- b).- El Derecho de Huelga en la Jurisprudencia
- c).- El Derecho de Huelga en Otras Legislaciones.

Capítulo Cuarto.- La Huelga en la Nueva Ley Federal del Trabajo.

- Analisis de los Nuevos Artículos
- Diferencias con la Antigua Ley Federal del Trabajo.

CONCLUSIONES.-

BIBLIOGRAFIA.-

Capitulo Primero.

Antecedentes Historicos del Derecho de Huelga.

- a).- Breve historia de la Huelga.
- b).- Fundamentos Sociales.
- c).- Finalidades del Derecho de Huelga.
- d).- Justificaciones.

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL DERECHO DE HUELGA.

La huelga tuvo su origen: en la negativa de los patrones a discutir con sus obreros las condiciones de prestación del trabajo; en la falta de una conducta tutelar del Estado que normara las relaciones obrero-patronales y en la injusticia social. El Estado argumentaba que no tenía autorización para regular los contratos y dejó esta función al libre juego de la voluntad de los obreros y los patrones.

Siendo la autoridad del patrón incontrastable, resultaba teórico ese libre juego de la voluntad, ya que la concepción que se tenía de que el contrato era el resultado de un acto de consentimiento y de que la voluntad no dejaba de ser voluntad por duras que fueran las condiciones del trabajo implantado en las empresas; no quedó otra posibilidad de solución que la negativa a laborar por parte de los trabajadores.

La negativa de los trabajadores a laborar en forma colectiva, en algunos pueblos fué considerada como delito, siendo tipificado este delito en sus respectivos Códigos Penales.

En otros lugares se la consideró como un hecho derivado de la libertad de trabajo y simplemente fué tolerada; pero los patrones tenían el derecho de sustituir a los trabajadores en rebeldía; esto lo hacían al --

amparo también de la libertad de trabajo consignada en normas de derecho.

Los antecedentes históricos de la huelga datan de tiempos muy remotos, sin embargo, no es sino hasta el siglo XIX, afirma García Oviedo, que ya se nos presenta como hecho social.

A).- BREVE HISTORIA DE LA HUELGA.-

Según los historiadores, el primer acto de rebeldía colectiva que se registró a través de los tiempos -- surgió durante el reinado de Ramsés III (siglo XII A.C.), -- en Egipto (I). Fué cerca de la ciudad de Tebas en una necrópolis, en donde los trabajadores se resistieron a seguir -- laborando por falta de víveres y decidieron holgar en actitud de protesta hasta que no se dieron suficiente alimento para reparar sus fuerzas físicas después de la agobiante -- jornada, y abrigo para cubrirse del frío. Varios emisarios del faraón trataron de apaciguarlos; pero ellos no accedieron a regresar a su trabajo hasta no estar seguros de que se les concedería sus peticiones. Más tarde se colocó en -- las puertas del templo donde ellos se habían refugiado un orden del faraón para que se satisficieran las demandas; pero como sus efectos duraron muy poco tiempo, pues volvieron a ministrarse las raciones de hambre, los obreros de la necrópolis tornaron a suspender los trabajos, hasta que el ministro del faraón resolvió en definitiva el conflicto más -- ó menos satisfactoriamente.

En Roma, durante los primeros tiempos de la república también acontece un fenómeno social similar; el conflicto que degeneró en una especie de huelga aconteció a propósito de inconformidad de los trabajadores libres (la plebe) que en actitud de protesta se dirigieron al Monte Sacro porque dentro del trabajo no tenían protección de ninguna especie, frente a los desmanes de los patricios. La aristocracia --- detentadora de la riqueza y dispensadora de las riquezas, --- designó al senador Agripa para que parlamentara con los inconformes, pues bien pronto se vió que la ciudad quedaba paralizada en su vida económica, dada la unanimidad del movimiento. Agripa pronunció en la colina su célebre discurso sobre el estómago y los miembros (una especie de símil con los factores de la producción que debían marcar el ritmo de la vida ciudadana de aquel entonces); y convenció a los líderes del movimiento, para que volvieran al trabajo, no sin antes aceptar los términos de un convenio durante el cual la plebe tendría a partir de entonces un representante en el senado, llamado Tribuno; podrían contraer matrimonio y diez de sus miembros irían a Grecia para estudiar las bases de una legislación protectora.

Sin embargo, poco después los patricios se opusieron a que sus campos fueran cultivados por los trabajadores --- libres, y decidieron poner en su lugar a los esclavos (que para ese entonces eran innumerables), cuyo esfuerzo era gratuito, a cambio de mantener a los miembros de la plebe que hubieran utilizado.

Fincaban el progreso de Roma en la mano de obra---
barata. Pensaron que con ello se preservaba la grandeza
de Roma.

Bien sabido es que de la Edad Media cambiaron los-
conceptos, con respecto al mundo antiguo; pero no cambia-
ron mucho las instituciones. En algunos casos solo hubo
diferencias de nombres, tan sólo. Al esclavo se le lla-
mó siervo de la gleba; y al patricio, señor. pero funda-
mentalmente este siguió teniendo derecho de vida y muer-
te sobre aquel. Quizá con más brutalidad, como sucedió-
con el derecho de pernada, que es en si mismo la nega-
ción de la ética social.

La verdad es que quedaron, como siempre, frente a -
frente las dos clases sociales: capital y trabajo. Peor-
aún en la época romana puesto que en los siglos cristia-
nos el ciervo se hallaba espiritualmente ligado al clero
que era a su vez, aliado al señor. No hay, pues, por lo-
menos durante la alta edad media, brotes de rebeldía cla-
sista. Sólo al final, durante el último cuarto del perio-
do medievo, se suceden brotes de algunos lugares de Eu-
ropa (Italia, Polonia, Alemania), aunque sin trascenden-
cia. El más famoso fué el de los hilanderos y tejedores-
de Florencia, dirigidos por Di Lando, que sufrían pési-
mas condiciones de trabajo. Los campesinos de Normandfa-
también protestaron colectivamente a fines del siglo --
XII.

Al surgir el individualismo y la declaración de los derechos del hombre, tesis cumbre de la revolución democrática burguesa, en 1789, el trabajador se encuentra -- más desamparado aún porque se le niega el derecho de asociación que, mal que bien, y aunque por diversas razones había venido teniendo a través de las asociaciones profesionales de la época del Colbert y de Tugot. El individualismo político anula toda idea colectiva. Por eso la huelga que sólo se consiste como resultado de una coalición de voluntad en el sentido laboral de la palabra, no puede proyectarse por esta vez. El obrero en lo personal está sometido a la ley de bronce. Los revolucionarios cayeron sinceramente en la felicidad de su famosa fórmula: laissez faire, laissez passer, y es natural que con ella el burgués impusiera su voluntad y su predominio frente al trabajador individualmente considerado, que sólo contaba con su hambre. Con el advenimiento de la revolución industrial en Inglaterra (la sustitución de lo humano -- por la máquina) comenzó a laguildecer el artesanado. Surgió entonces, por imperativo sociológico, el colectivismo, el grupo, la clase laboral definida. En Francia este fenómeno tuvo repercusiones que subvirtieron el orden -- social en lo económico y en lo político. El impacto fue decisivo. Bien sabido que es con la entrada en la historia, de Napoleón Bonaparte, la revolución democrática -- francesa fracasó definitivamente; y los derechos del -- hombre y del ciudadano quedaron relegados.

Entonces, los trabajadores que habían comenzado a cobrar cierta conciencia de clase con las prédicas de Fourier Owen y Saint Simón, se reúnen en Francia en sociedades mutualistas y de auxilios. Desplazados de sus fuentes de labor, por la implantación de la maquinaria, y faltos de toda planeación general según correspondía a aquella etapa típicamente capitalista, llegaron a exigir del gobierno la destrucción de las máquinas. El gobierno de Carlos X reprimió fuertemente a los inconformes y con ellos se produjeron protestas encendidas en varias partes del país (Marsella, St. - Etienne y París).

En Inglaterra se inicia, como ya hemos dicho, la revolución industrial a fines del siglo XVIII, lo que viene a empeorar la situación de los trabajadores porque se les sustituye por las máquinas. Así surgen actos de rebelión masiva que son acallados ~~ampliamente~~ por el primer ministro William Pitt, en Irlanda; y por las autoridades locales en Manchester donde el pueblo fué ametrallado en el campo de S. Peter. Los obreros se habían agrupado en sociedades y promovían huelgas de hecho, ya que no estaba permitidas por la ley. Después por medio del gobierno se vió precisado a derogar la ley contra las coaliciones, desarrollándose entonces una conciencia de clase muy notoria entre los trabajadores. Así crecía el movimiento organizado más poderoso de la época; el cartista. "Un ensayo de huelga general en 1839 acabó en una serie de motines y de luchas con armas, a las que siguió el triunfo del gobierno".

Entonces, los trabajadores que habían comenzado a cobrar cierta conciencia de clase con las prédicas de Fourier Owen y Saint Simón, se reúnen en Francia en sociedades mutualistas y de auxilios. Desplazados de sus fuentes de labor, por la implantación de la maquinaria, y faltos de toda planeación general según correspondía a aquella etapa típicamente capitalista, llegaron a exigir del gobierno la destrucción de las máquinas. El gobierno de Carlos X reprimió fuertemente a los inconformes y con ellos se produjeron protestas encendidas en varias partes del país (Marsella, St. - Etienne y París).

En Inglaterra se inicia, como ya hemos dicho, la revolución industrial a fines del siglo XVIII; lo que viene a empeorar la situación de los trabajadores porque se les sustituye por las máquinas. Así surgen actos de rebelión masiva que son acallados sangrientamente por el primer ministro William Pitt, en Irlanda; y por las autoridades locales en Manchester donde el pueblo fué ametrallado en el campo de S. Peter. Los obreros se habían agrupado en sociedades y promovían huelgas de hecho, ya que no estaba permitidas por la ley. Después por medio del gobierno se vió precisado a derogar la ley contra las coaliciones, desarrollándose entonces una conciencia de clase muy notoria entre los trabajadores. Así crecía el movimiento organizado más poderoso de la época; el cartista. "Un ensayo de huelga general en 1839 acabó en una serie de motines y de luchas con armas, a las que siguió el triunfo del gobierno".

Los agitadores principales fueron condenados a muerte o deportados; después del último esfuerzo, intentado a continuación de la revolución francesa de 1848, los trastornos acabaron y cesó, el movimiento a causa dice Sydney Webb del galimatías de sus oradores y del charlatismo de sus líderes.

La crisis inglesa se produjo con el cierre de las fábricas y, consiguientemente, con la cesantía de miles de trabajadores, todo lo cual provoca una importante era de huelgas que tienen por origen el temor del cierre de las fuentes de trabajo. Los obreros pidieron al parlamento la protección legal, apoyados por la burguesía radical; pero no lograron éxito. Sin embargo, se fundó entonces la asociación de trabajadores de Londres, dirigida por William Lovet.

Un año más tarde se celebraba la primera convención cartista; y de ello se originó la huelga general llamada "Mes sagrado", este movimiento también fracasó por su mala organización y los errores de la lucha.

No podemos prescindir de mencionar a la primera figura del movimiento obrero internacional del siglo XIX G. Marx, y a su adláter Federico Engels, que redactaron en 1848 las máximas del movimiento reivindicador de los trabajadores bajo el rubro de "Manifiesto Comunista".

En Alemania, el fortalecimiento del movimiento obrero de las luchas sociales aparecen mucho más tarde, -- debido al estacionamiento de su industria y su comercio.

Dicho estacionamiento se debió a que estas se trasladaron del Mediterráneo al Atlántico, a raíz del descubrimiento de América y de la ruta a la India en torno a África. Ello hace que Alemania quede fuera de la órbita de las rutas comerciales, y que el campesino alemán sufra por más tiempo la servidumbre. Durante el día trabajaban para el terrateniente y su propia tierra la labraban durante la noche; esto acontecía en la plenitud de las revoluciones industriales e ideológica en Inglaterra y Francia.

La conciencia clasista del pueblo alemán, se desarrolla con la Silecia que alcanza un alto grado de progreso y los obreros son despiadadamente explotados. Los primeros movimientos huelguísticos aparecen con el establecimiento de la primera Internacional y las doctrinas Marxistas. Estos movimientos aparecen simultáneamente en diversos países europeos.

Otro importante acontecimiento surgido con respecto a la huelga, lo es de los mártires de Chicago a quienes el imperialismo Yanqui envió a la horca el 11 de Nov. de 1887.

A principios del siglo XIX, en América del Norte los constructores de edificios llevaron a cabo el primer movimiento obrero; la primera huelga se realizó en Boston en (1832) para obtener la jornada de diez horas, sin lograr ningún resultado; pero la ganaron los huelguistas de Nueva York y Filadelfia.

En 1850, en Chicago, se organizaron diversas agrupaciones, de oficios para obtener por medio de la huelga la misma jornada de diez horas; tres años más tarde los norteamericanos que tenían en casi toda la república una jornada de catorce horas a dieciséis; se organizaron para obtener una jornada de 8 horas. En 1880 quedó organizada la Federación de los Trabajadores de los Estados Unidos y Canadá; en 1884, en una reunión realizada en Chicago se acordó que el 10. de Mayo de 1886 se declarara la huelga general por 8 horas; en esta fecha los trabajadores abandonaron sus labores para concurrir al mitin realizado por la Unión Central Obrera de Chicago al que asistieron 25,000 personas; al día siguiente tuvo lugar otro mitin como protesta de los despidos de los obreros de la factoría Mc. Connicks, y como protesta por los atropellos de la Policía; el 4 de Mayo se lanzó una convocatoria de la que se tiraron 20,000 ejemplares, el mitin se llevó a cabo en el más, completo orden, sin embargo, la policía se lanzó en actitud amenazadora y cuando estaba a punto de atacar a los manifestantes, alguien lanzó un cuerpo luminoso que dió muerte a un policía y dejó varios heridos. La policía respondió con una descarga cerrada dando muerte a muchos inocentes, fueron aprendidos muchos obreros y los oradores fueron detenidos y los mitines prohibidos; y finalmente, el 17 de Mayo, un jurado integrado por gente predispuesta mediante una requisitoria arbitraria que contenía 69 cláusulas sentenció a los principales dirigentes.

22 días después, resultaron ocho hombres condenados a prisión y otros siete condenados a muerte, por anarquistas.

B).- FUNDAMENTOS SOCIALES.-

Muy acertada resulta la exposición que realiza -- el Maestro Luis Recasés Siches, citando a Roscoe Pound en su libro "Sociología" al abordar el problema relativo a los intereses en conflicto y que el derecho trata de regular. Afirma en su explicación que: "Cada persona tiene una multitud de deseos que anhela satisfacer como dice el refrán, cada quien desea poco menos que -- la tierra entera! Pero mientras que los seres humanos son muchos, en cambio solamente hay una tierra. Así, -- los deseos de cada uno, esto es, los intereses de cada cual, frecuentemente caen en competencia e incluso en conflicto con los deseos de sus prójimos. Hay competencia y conflictos entre los intereses de los varios seres humanos. En este sentido se entiende por "interés", la demanda o deseo que los seres humanos tratan de satisfacer individualmente, bien a través de grupos y asociaciones, bien en sus relaciones con los demás, como la satisfacción de todos los intereses de -- todos los seres humanos, no es posible, por eso hay -- competencia entre los hombres en cuanto a sus varios intereses concurrentes y esa competencia da origen -- muy a menudo a conflictos!"

Haciendo un pequeño paréntesis, quisiéramos mostrar nuestra inconformidad por el uso del término -- "competencia" entre los intereses sociales a que hace alusión Roscoe Pound, en la transcripción anterior. -- Creemos que más que competencia debería ser la lucha social. El término "competencia", implica en la mayoría de los casos, respeto mutuo entre los que pretenden -- llegar a determinada meta o finalidad, en tanto que la realidad social nos muestra más que un acuerdo o una -- competencia, una lucha constante, un conflicto ininterumpido, de intereses en todos los aspectos. En el caso concreto que estudiamos tema de este brevísimo trabajo, el conflicto se presenta entre dos grupos sociales, completamente distintos; dos clases sociales diferentes, representada por una quienes poseen medios abundantes para la satisfacción de sus intereses, y la otra por quienes quieren tener los medios necesarios -- para la satisfacción de sus necesidades fundamentales.

Prosigue el Maestro, Recasés "En principio no hay más que dos procedimientos para sanjar los conflictos de intereses: O bien por la fuerza -- triunfo de quien sea más fuerte, por su vigor muscular, o por las armas que tenga, o por su astucia, o bien, una regulación objetiva (es decir, que no derive de ninguna de las partes en conflicto sino que sea impuesta a ellas por las partes por un igual) la cual sea obedecida por los antagonistas. Las normas jurídicas positivas representan precisamente la adopción del segundo tipo de procedimientos para resolver los conflictos de intereses, --

es decir, el camino de una regulación objetiva, que se imponga por igual a las partes en oposición, con el fin de evitar que sea la fuerza la que decida tales conflictos. Para sanjar los conflictos, de intereses entre los individuos o entre los grupos, el derecho positivo - los intereses que merecen protección e intereses que no merecen protección. La protección a unos intereses y la solución a la contrariedad de otros, están influidas por una serie de varios factores sociales; Así los conflictos de intereses y su solución dependen de cuales sean - las situaciones sociales en que tales antagonismos surgen. Dependen de las necesidades que las gentes sientan, Dependen de la mayor o menor abundancia de medios naturales o técnicos para la satisfacción de esos deseos. Dependen de las creencias o convicciones sociales vigentes sobre lo que es justo, sobre lo que es decente, y sobre lo que es honesto. Dependen de las influencias que las ideas y los sentimientos religiosos, ejerzan sobre tales convicciones, de tradiciones, de la intensidad en el anhelo de progreso, de la influencia que sobre la vida nacional ejerzan las varias clases sociales. etc. Entre todos esos factores hay que distinguir entre aquellos que nacen de las realidades sociales tal y como ellos son en un momento determinado, y los factores que consisten en fuerzas dinámicas propulsoras de cambios sociales

Los primeros factores, representan los elementos de constitución indispensables para el mantenimiento de una sociedad en un momento dado, con las características que posee en ese instante, son los elementos de estructura--

ción de una sociedad que tratan de mantenerla fuera de toda influencia que redunde en un cambio social. Estos factores llamémosles estáticos vienen siendo a su vez lo presupuestos para la existencia de los conflictos de intereses, que los presentan en su forma originaria, en el momento anterior al cambio inevitable a que está sujeta toda sociedad. Los medios naturales o técnicos a que hicimos referencia con anterioridad, así como las ideas, creencias o convicciones sociales de una época cuando se aceptan sin oposición alguna, son el mejor ejemplo de estos factores. En México, un factor estático estuvo representado por las ideas o creencias casi primitivas, que tuvieron grandes núcleos de población sumidos en la ignorancia; aunque es de notarse que en la actualidad no han desaparecido totalmente. Los otros factores dinámicos, son los que dentro de la evolución de las sociedades constituyen el principio motor, la fuerza impulsiva que transforma estructuras sociales en un afán de conseguir dentro de las luchas sociales, el progreso de la humanidad. Estos factores están representados por los nuevos ideales, nuevas tendencias, nuevas convicciones cuando en el seno de la sociedad los elementos de organización no están acordes con la realidad.

En el campo de las relaciones laborales, ambos factores se encuentran plenamente identificados. El factor estático está representado por la clase patronal con ideas, creencias o criterios de explotación, con el ánimo de mantener su posición por tiempo indefinido, utili-

zando todos los medios a su alcance y queriendo frenar-
inútilmente el natural avance dinámico, cuya representa-
ción se encarna en la clase trabajadora, en sus justas-
aspiraciones, su ideal de justicia social.

Dentro de la lucha, o conflictos de intereses que-
se dan en las relaciones de trabajo, como en todos los
conflictos la parte que se encuentra en mejores condi-
ciones de lucha, no aporta para el progreso de la huma-
nidad más que su presencia por ser medio para la reali-
zación del bien buscado; su postura es defensiva, tratan-
do de conservar sus privilegios que tarde o temprano ro-
darán por tierra, cuando el factor dinámico se consoli-
da. Todo lo anterior, nos demuestra la existencia de un
acontecer de un medio social de lucha en donde adquiere
trascendencia tal o cual hecho factor determinante en -
la evolución de una sociedad.

Así el fenómeno social de la huelga es el acontecer
de un hecho que nos demuestra en forma clara ese conflic-
to de intereses dentro de la sociedad y en particular-
entre dos clases sociales; la patronal y la obrera. Un
hecho social que se desenvuelve dentro de nuestra reali-
dad actual como un medio de defensa de la clase trabaja-
dora en esa lucha dispareja entre patronos y obreros; y
al mismo tiempo la representación de un factor dinámico
cuyas finalidades son la satisfacción de necesidades o-
breras, acordes con situaciones de hecho y con ideas, -
creencias o ideales que convergen en el vértice supremo
de la justicia social.

La huelga, encuentra sus fundamentos sociales, en esa lucha de clases en conflicto de intereses que demuestran el desacuerdo entre quienes colaboran, para la construcción de una nueva sociedad, en la forzosa y natural evolución de la misma. Es la representación material de una necesidad y de una aspiración; la necesidad que tienen los trabajadores de su bienestar en el aspecto material e intelectual, y la aspiración de una vida más digna, más justa. En síntesis, la huelga encuentra sus fundamentos sociales, en los conflictos de intereses como consecuencia de la lucha de clases.

C).- FINALIDADES: Habiendo nacido la huelga, como consecuencia de la injusticia en que vivía la clase trabajadora, sometida a la arbitrariedad de la clase patronal, y al anhelo de los mismo trabajadores para el reconocimiento de los derechos legítimos a su clase en las relaciones obrero-patronales, la finalidad de la huelga, -- forzosamente tiene que referirse a la realización de la pretensión de quienes viven tales situaciones de injusticia contrarias a la dignidad de la persona humana.

Algunos autores, entre ellos, el maestro Mario de la Cueva, cuando hacen mención de la finalidad de la -- huelga, consideran a ésta como la búsqueda de un orden-jurídico justo tal referencia, implica situaciones abstractas de estética belleza pero sin ningún contenido práctico. Que es un orden jurídico Justo? Si por orden-jurídico justo se entiende aquél que coordina y armoniza todas las situaciones que merezcan el calificativo de jurídicas sobre una base de igualdad, tratando de encon

trar el equilibrio entre las fuerzas dominantes en esa-- realidad social y las fuerzas menores en pobre oposición a las primeras, estamos en concordancia con el argumento anterior. Si consideramos al derecho con independencia de las influencias sociales y sólo concibiéramos un derecho teórico, sin ninguna aplicación práctica, quizá se llegaría a una concepción generalizada de los que es justo; pero las experiencias en la vida nos demuestran que el término justicia es bastante relativo, y así lo que es justo para el patrón, es completamente injusto para el obrero, en una diferencia exorbitante de concepciones como resultado de la oposición en los fines, en la lucha entre las clases sociales y de la privilegiada posición de la clase patronal. Es por eso, que la finalidad de la huelga no puede sintetizarse en ideas abstractas, sino que por el contrario tendrá que referirse a aspectos materiales de constante progreso social y mejoramiento para la clase trabajadora. El encierro, del fenómeno social de la huelga dentro de moldes jurídicos tradicionales, sólo manifiesta una posición conservadora que en nada beneficia a la clase trabajadora cuando no se toma en consideración aspectos materiales, situaciones reales para lograr el verdadero equilibrio entre capital y trabajo.

La finalidad inmediata de la huelga, es el mejoramiento económico de la clase trabajadora mediante la presión que se ejerce sobre el patrón. En nuestro concepto ese sería el orden jurídico justo; un constante mejoramiento de las condiciones de la clase trabajadora en to-

muestra inequívoca de la evolución de las sociedades y del progreso de los desposeídos. Pero la huelga persigue al mismo tiempo una finalidad mediata no menos --- importante que la anterior, porque contribuye a la --- transformación del régimen capitalista, acostumbrando se a los trabajadores a la lucha de clases, así como a la idea de que una huelga general es el mejor camino - para tal transformación. Una finalidad que tiende a la transformación de la sociedad en nuevas estructuras sociales y económicas, encaminadas a la realización de la justicia social. La Huelga es un instrumento de lucha de ese constante batallar de la vida de las sociedades actuales; un instrumento nacido de la desesperación de quienes aspiran a vivir como seres humanos y - cuyo triunfo parcial, ha sido el reconocimiento jurídico de la misma, que tiende a la separación de la clase trabajadora y de la sociedad en que se desenvuelve; un factor determinante del cambio social a que toda sociedad está sometida, aún, las de carácter primitivo. En este aspecto, cuanta razón tiene Paul Radin cuando afirma: "Los pueblos primitivos son los más conservadores. La costumbre primitiva indiferenciada que es a la vez regulación religiosa, moral, jurídica, política del trato social, técnica, etc. impera de hecho con un extraordinario vigor. A veces ni siquiera se la siente como algo normativo sino como un cause de vida forzoso hasta el punto de que apenas llega a surgir la idea de que puede ser infringida y mucho menos criticada.

De esa suerte, tal costumbre del grupo primitivo crea en la mente de sus miembros una especie de fuerte prejuicio contra el cambio. Aparece como algo sacrosanto y definitivo. Si alguien, se atreve cosa rara a enjuiciar críticamente las reglas de esa costumbre, es considerado como impío y se expone o bien a la expulsión de la tribu, o bien a la muerte. Claro que, a pesar de todo eso, el cambio es inevitable; tiene que producirse y se produce, solo que -- con mucha lentitud. Ni siquiera la mente primitiva puede permanecer en total inactividad; por eso aunque con un ritmo muy lento se producen cambios". Las anteriores consideraciones nos dan una idea de lo inevitable de los cambios en una sociedad, más si se trata de sociedades organizadas como las de nuestro tiempo en donde las desigualdades sociales se nos presentan en su máxima expresión, apresurándose la lucha de clases, la evolución de los pueblos y el progreso de la humanidad.

D).- JUSTIFICACIONES .-

El problema de la justificación de la huelga, presenta matices verdaderamente interesantes según la postura que se adopte en la justificación, siendo la huelga, una cuestión que no solo participa de lo jurídico, sino también de lo político, es una forma de expresión de la vida social, - sujeta a las más variadas consideraciones.

Paul Pic, explica que las huelgas y los paros son consecuencias de la libre concurrencia, apoyándose en principios del derecho natural, cuando dice: "Considerada en sí misma, la coalición o acuerdo de varias personas para influir sobre las condiciones del trabajo, no es sino una forma de la libre concurrencia absolutamente lícita, a condición de que no se complique con actos violentos contra quienes rehusan participar o salir de una coalición. Estas coaliciones pueden ser perjudiciales a los coaligados, que no siempre disponen de recursos suficientes para sostener la lucha pero jurídicamente, son una consecuencia normal del régimen de libertad de trabajo. Todo obrero es libre de no trabajar en las condiciones que le ofrecen; y lo que cada obrero puede hacer aisladamente debe en una buena lógica ser lícito para los obreros en grupo. Presentadas aisladas, sus reclamaciones casi siempre fracasan; si se coaligan pueden luchar con ventaja y oponer al poder del capital la fuerza que da la asociación".

J. Jesús Castorena, al estudiar el problema de la justificación de la huelga, expresa que "se le ha hecho derivar de la garantía constitucional del trabajo. Si se tiene derecho a trabajar, se tiene derecho a no trabajar. Y si este derecho de no trabajar, puede ejercitarlo un trabajador puede ejercitar la totalidad o la mayoría de los trabajadores de una empresa. No se toma en cuenta, y en eso consiste la dificultad, que el trabajador tiene la obligación de trabajar por virtud de un contrato de trabajo que celebró--

en ejercicio de aquella libertad de trabajo. Suspender el trabajo es faltar al cumplimiento de las obligaciones --- contraídas, es dar ocasión al incumplimiento del contrato

El artículo 5o. Constitucional, que sanciona la facultad de no trabajar del trabajador, declara que la falta de cumplimiento del contrato por su parte, sólo obliga a la consiguiente responsabilidad civil, sin que se pueda ejercer violencia sobre su persona para que lo cumpla. La objeción es seria y no se salva con decir, como lo han hecho algunos jurisconsultos, que el reconocimiento del derecho de huelga equivale a sancionar ese derecho del contrato, efecto que expresa la posibilidad de suspender el trabajo por parte del trabajador. Propone el citado maestro Castorena una explicación que se circunscribe a nuestro derecho positivo y dice: "El derecho obrero debe a una concepción nueva del trabajo, que expresa en forma sintética la frase de que el trabajo no es una mercancía. El patrono tiene el deber de otorgar a sus trabajadores, conforme a esa concepción, las condiciones de trabajo compatibles con la situación económica de la empresa. En un momento dado los trabajadores reclaman el cumplimiento de ese deber; quien piden o celebración del contrato colectivo del trabajo ó su revisión, ó el mejoramiento simple de las condiciones del trabajo para armonizar los derechos de los factores de la producción. El patrono no accede pero está en la posibilidad de satisfacer lo que los trabajadores piden o de hacer una satisfacción parcial. Está faltando el patrono al deber que hemos mencionado. Y como está faltando a ese deber, carece de derecho para exigir-

a los trabajadores que cumplan a su vez con el contrato que el está violando. La huelga es a no dudarlo, incumplimiento a la obligación de trabajar, pero un incumplimiento reconocido justo por el derecho que ha erigido la excepción de que nadie que ha faltado al cumplimiento de un contrato tiene derecho de pretender su cumplimiento, es opoñible la excepción de contrato incumplido". Daniel Antokoletz, se expresa, en los mismos términos que el primero de los autores citados: "Para justificar el derecho de huelga, se ha sostenido que la libertad de trabajo no implica ni el derecho al trabajo, ni la obligación de trabajar, y si un asalariado individualmente considerado tiene el derecho de negarse a aceptar trabajo en ciertas condiciones o si un patrono individualmente también puede rehusarse a admitir a un asalariado, no hay razón para declarar como ilícito para un grupo de obreros o de patronos lo que es permitido a un individuo aislado. Este argumento se esgrimió al dictar en Gran Bretaña la Conspiracy And Protection of Property Act de 1857 y se repitió luego en otros parlamentos Europeos, o como dijo en 1907, Waldeck Rousseau; "El derecho de un solo hombre para trabajar es tan respetable como el derecho de diez mil de ir a la huelga".

El párrafo transcrito revela una concepción netamente individualista del derecho de huelga ya arrumbada en el pasado, para dar cabida a la correcta interpretación del derecho de huelga como un derecho colectivo de la clase trabajadora.

Otros autores, quienes justifican el derecho de huelga basados en el principio de la libertad contractual como lo hace Carlos García Oviedo: "La coaligación y la huelga se justifican también en sentir de muchos, en virtud del propio principio de la libertad contractual. Lejos de oponerse aquellos acontecimientos a esta libertad, son su más fiel sostén. Para que exista una verdadera libertad contractual no basta la libertad formal, meramente jurídica con que se satisfacía el derecho antiguo. Es necesario que esta libertad se substituya por otra substancial, de contenido: En el contrato de trabajo las partes no están situadas en condiciones de igualdad. El trabajador está colocado en un plano inferior. Presionado por la necesidad de vivir y confiado a sus solas fuerzas, tendrá que pasar por largo lo que el patrono quiera. La coaligación y la huelga dan al obrero la libertad de que individualmente carece, y le permite discutir con la empresa como discutiendo iguales". No consideramos conveniente que deba hablarse de un principio de libertad contractual, en las relaciones obrero-patronales, porque tal, sería el antecedente para la realización de la explotación de la clase trabajadora, al configurarse relaciones entre dos desiguales; más que en la libertad contractual, la justificación del derecho de huelga se asienta sobre el derecho de la reivindicación del proletariado o principio de justicia social que tiende a la igualdad en las condiciones económicas, políticas y sociales de todos aquellos que constituyen un conglomerado social organizado, aniquilando las diferencias y propiciando la existencia de un mundo social más humano;

o lo que es lo mismo, las mismas finalidades del derecho de huelga, la justifican. Se dice con referencia a la huelga, que en un Estado de derecho, no tiene justificación alguna un procedimiento que causa daños, o mejor, -- cuya esencia es causar daños. Por que tergiversar la -- verdadera esencia del fenómeno revolucionario de la huelga, cuya misión fundamental es el mejoramiento de una -- clase, poniendo trabas al progreso de la sociedad. Por -- otra parte no podemos encerrar en moldes jurídicos, instrumentos de constante evolución que en sentido figurado permítaseme la expresión, constituyen el termómetro -- de la vida social. Realizar una excesiva reglamentación -- jurídica de la huelga, es coartar la facultad de la clase obrera, para reclamar lo que le, pertenece. Tal actitud lo único que trae como consecuencia es una tendencia a la regresión a épocas anteriores cuando se consideraba a la huelga como un delito y a quienes la realizaban como perturbadores del orden público, fomentándose la explotación de la clase trabajadora.

La justificación de la huelga, no puede tener otras bases que no sean la reivindicación del proletariado; el derecho que tienen las clases proletarias a vivir como seres humanos; el derecho que tienen las mismas, para alcanzar la igualdad social jurídica del trabajador con el empresario, en el actual mundo de la injusticia, de la desigualdad y de la explotación del hombre por el hombre. Afirmar lo contrario, sería hacernos partícipes o cómplices de quienes pretenden una vida placentera a costa del sacrificio de los demás.

Capítulo Segundo

Antecedentes de la Huelga en México.

- a).- Función Social del Derecho de Huelga.
- b).- La Huelga como Institución Jurídica en nuestro Derecho.
- c).- Reformas Constitucionales que se relacionan con el Derecho de Huelga.

ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MEXICO.-

En México, relata el doctor Trueba Urbina, en el año-- 1852 tuvo lugar uno de los primeros actos de abandono colectivo del trabajo en la Catedral Metropolitana, enderezándose el movimiento contra el cabildo. Esto ocurrió precisamente en el primer siglo de la conquista y cuando la Iglesia tenía aún poder superior al gobierno. "El gobierno redujo los sueldos de los cantores y ministrales de la catedral y como protestaran los primeros, fueron cesados. Los ministrales suspendieron sus labores en un acto de solidaridad con sus compañeros cantores. La suspensión duró doce días, al cabo de los cuales por instrucción de las altas autoridades eclesiásticas se solucionó el conflicto mediante el pago de los sueldos dejados de percibir durante el tiempo no trabajado y la promesa de restituir a los cantores cesados y dejar sin efecto la reducción de sueldos".

Este antecedente, es muy interesante pues pone de manifiesto que desde aquel entonces se tenía un amplio sentido de los derechos de los trabajadores tal como se encuentran reconocidos ahora, por nuestras leyes; entonces aparecen por primera vez, la huelga por solidaridad, y los salarios caídos.

Otros actos de defensa colectiva con paralización del trabajo se conocen durante el tiempo de la colonia entre -- los que destacan el amotinamiento con suspensión del trabajo de los obreros mineros de Real del Monte, que culminó -- con el linchamiento del alcalde mayor y el abandono, en ma-

nos de los obreros, de las minas, por su propietario el señor Romero de Terreros.

Caso digno de mención es el de los obreros del Gran Estanco, empresa estatal, en el año de 1768, siendo virrey de entonces don Martín Mayorga. Ante la amenaza de un aumento de horas en la jornada de trabajo los obreros suspendieron sus labores y recorriendo las calles de la ciudad en son de protesta, entraron en tumulto a Palacio venciendo la resistencia de la guardia, habiéndose logrado su apaciguamiento mediante la actitud oportuna del diplomático virrey, quien desde luego dió la orden de que no se implantara el aumento de tiempo en el trabajo. Los actos de resistencia obrera en la época de la dominación española se presentan aisladamente por el control de represión que ejercían encomenderos y autoridades en abominable contubernio, no obstante las leyes de Indias y los Reglamentos de Trabajo que existían para -- protección de los indios. En realidad las condiciones de vida laboral eran intolerables; en la práctica se recurría a la violencia para conservar el régimen de esclavitud.

Podemos afirmar que tal estado de casos fué una de las causas que fundamentalmente dieron origen a la revolución de Independencia. Fué el contraste de condiciones sociales lo que generó la rebelión de los de abajo. En el curso de la historia se ha podido observar que idénticas situaciones empuja a las masas a movimientos libertarios. La clase trabajadora no se organizó en el tiempo de la Colonia; causas de ello -- fueron, la proscripción de las autoridades hacia cualquier -- intento de asociación profesional y lo incipiente de la industria a consecuencia de la política seguida por el gobier-

no de la Metrópoli de mantenerlos estancados en la Nueva-España. En la primera mitad del siglo XIX México no alcanzó gran desarrollo insutrial por la zozobra en que vivió el país a causa de los continuos cuartelazos, traiciones-rebeliones, etc. En esta etapa, después de la Consumación de la Independencia, no se conocen hechos de relevancia - realizados por trabajadores, no obstante que estos seguía percibiendo salarios de hambre. . .

El maestro Vicente Lombardo Toledano al referirse al fenómeno de la asociación obrera se expresa en los siguientes términos: "tanto en el virreynato como en la vida de México independiente hasta 1910 la libertad sindical no -- existe: por imposibilidad histórica primero, desconocimiento de ella después y, en los últimos años del régimen de -- vida, por prohibición legal, si no expresa, si claramente-implícita en la legislación basada en la teoría de la no intervención del Estado en las relaciones humanas, y en el -- principio individualista como objeto de las instituciones-sociales". Con el advenimiento del grupo liberal en el -- poder se consagró la libertad de trabajo que se plasmó en la Constitución de 1857 con la solemne declaración de que los derechos del hombre son la base y objeto de las Instituciones sociales.

Nació en la clase trabajadora el espíritu de lucha y la conciencia de clase, consiguientemente la aspiración de mejoramiento. Se inicia la era del capitalismo industrial y la libertad de trabajo y de asociación.

El Art. 4o. de la Constitución de 1857, declaraba:--
"Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomoden, siendo útil y honesto para aprovecharse sus productos. Ni uno ni otro se le podrán impedir, sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de terceros o por resolución gubernativa -- dictada en los términos que marque la ley, cuando ofenda los de la sociedad". Y los completaba el Art. 5o. "Nadie puede ser obligado a prestar sus servicios personales -- sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento.-- La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo; de educación o de voto religioso. Tampoco autoriza en que el --- hombre pacte su proscripción o destierro".

A partir del movimiento de reforma del país entró -- en una etapa de consolidación económica, política y social considerando esta como la era del capitalismo liberal. No obstante, el gobierno nunca procuró que mejorara la condición de los trabajadores. En efecto, la asociación profesional era impracticable porque además de la amenaza contenida en el Art. 925 del Código Penal de 1871 que impedía el ejercicio de la coalición, los capitalistas la obstaculizaban constantemente y a pesar de la tolerancia del gobierno, resultaba la actividad sindical. La asociación obrera y la huelga corrieron la misma suerte.

Simultáneamente se inicia la época que Luis Chávez-Orozco denominó "Prehistoria del Socialismo". La república se cimbró por una fuerte agitación; por todas partes surgieron brotes de inconformidad de grupos contra sus patrones, fomentados por artículos publicados en periódicos radicales suscritos por periodistas liberales connotados entre los que destacan las figuras relevantes de Guillermo Prieto y "El Nigromante", Ignacio Ramírez: estos periódicos hicieron su aparición bajo las denominaciones de "El Socialista", "El Obrero Internacional" y "El Hijo del Trabajo" que informaron profusamente sobre las huelgas de Sinaloa, Guadalajara, Puebla y de la misma capital destacando la de los tejedores del Distrito de Talpan que se pronunciaron contra sus patrones y lograron, mediante la suspensión de labores la reducción de horas de trabajo para la mujer y los menores.

De igual modo se ció publicidad a la huelga de los mineros de Pachuca a los que se hacía laborar en condiciones oprobiosas, con jornadas agotantes y bajos salarios que no llegaban a los 30 centavos por jornada legal de trabajo. Con este movimiento lograron los trabajadores mejores condiciones de trabajo.

La huelga de los obreros de la fábrica "La Fama Montañesa" en la que también se relata el triunfo de los obreros con el logro de algunas prestaciones que reclamaban. Estos episodios tienen trascendencia al igual que las dos grandes luchas de Cananea y Puebla, en la evolución posterior del Derecho Mexicano del Trabajo.

La consolidación del régimen porfirista trajo consigo el crecimiento del capital y su predominio. La Libertad de prensa desapareció y el movimiento obrero fué frenado. Lo anterior queda confirmado con el relato que se hace a continuación, de los trágicos sucesos que culminaron con mortal golpe a la clase trabajadora de México, en los movimientos de huelga de Cananea, Puebla y Río Blanco.

El día 10. de Junio de 1906 estalló un movimiento de huelga en la empresa minera de Cananea, fundando los trabajadores su descontento en que el jornal que percibían era notablemente inferior al que se pagaba a sus compañeros norteamericanos y lo peor es que se pretendía hacer una disminución de dichos salarios. Los trabajadores huelguistas en la misma fecha que estalló su movimiento, al dirigirse a la madrería de la empresa a solicitar el respaldo de otros compañeros, fueron atacados a tiros por los trabajadores americanos. Los obreros mexicanos repelieron la agresión con palos y piedras muriendo en la contienda 15 trabajadores mexicanos y 2 estadounidenses.

Al día siguiente se restableció la calma; tropas norteamericanas cruzaron nuestra frontera para restablecer el orden y proteger los intereses de la empresa. De este acto sin nombre la clase trabajadora acusa al presidente Díaz, -- afirmando que permitió esa incalificable profanación de nuestra soberanía.

El periódico "El Imparcial" que a la sazón circulaba -- y que era de marcada tendencia gubernista, desmentía este hecho explicando que no es que hubieran penetrado dichas tropas norteamericanas al suelo patrio con la finalidad ya --

puntada, sino que regresando al país de un viaje a los Estados Unidos, habían acompañado al gobernador de Sonora algunos profesionistas norteamericanos armados, quienes venían con el exclusivo objeto de enterarse como habían estado los acontecimientos y que a ruego de dicho funcionario ni siquiera pisaron suelo mexicano, sino que fueron regresados en el mismo tren que los condujo a Cananea.

A principios de ese mismo año los obreros de Orizaba fundaron la SOCIEDAD MUTUALISTA DEL AHORRO, pero meses después los hermanos Enrique y Ricardo Flores Magón y Manuel Avila, quienes conocemos a través de la historia del movimiento obrero nacional como sus precursores y mártires, en el "Programa del Partido Liberal Mexicano", manifestaron a los trabajadores que la unión de los obreros debía seguir un curso distinto al mutualismo. Los obreros de Río Blanco que se habían organizado en la forma ya dicha fundaron otra agrupación que denominaron GRAN CIRCULO DE OBREROS LIBRES DE ORIZABA, cambiando su ideario político y social, y dándole otro contenido de lucha. Son estos los primeros intentos de organización que fueron cimiento y cuna del movimiento obrero de México.

El día 4 de diciembre de 1906 los obreros de la fábrica de hilados y tejidos de Puebla y Atlixco, hicieron estallar una huelga, inconformes con la implantación del Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón, por los industriales de Puebla. Como transcurrían los días y no había visos de arreglo y dándose cuenta los industria

les de Puebl., que los obreros de Orizaba daban ayuda pecunaria a los trabajadores huelguistas, citar ñ a una junta de industriales de esa rama, la cual tuvo lugar el día 25 de diciembre del mismo año en la ciudad de México. En dicha junta se tomó el acuerdo de efectuar un paro en las fábricas de hilados y tejidos de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y Distrito Federal. (Nótese la aparición por primera vez de un reglamento interior de trabajo y del más importante paro patronal en la República).

Los trabajadores recurrieron al Presidente de la República, General Porfirio Díaz para que fungiera como árbitro en el conflicto, habiendo aceptado los patrones tal arbitraje. Este es el antecedente más preciso del arbitraje, tal como existe actualmente, y al laudo arbitral pronunciado por el General Porfirio Díaz es el primero de su especie.

El laudo no concedía nada a los trabajadores y fue producción en términos vagos e imprecisos, en él se limitaba el Presidente a "hacer recomendaciones a los industriales para que se continuara el estudio de las necesidades de los trabajadores y las posibilidades de la industria y se concediera lo que fuera posible, ordenó, además, la imposición de obligaciones menores. Los obreros de Río Blanco y Atlitxco se negaron a abatar el laudo y no regresaron a sus labores el día 7 de Enero de 1907, como se ordenara en dicha resolución. Ocurrieron disturbios y las tropas federales sacrificaron a gran número de obreros.

El día 20 de Noviembre de 1910 estalla la Revolución

encabezada por Francisco I Madero, y un año después, este -
asume la primera magistratura del país

La herencia que recibe de la dictadura porfirista -
se condensa en la gran concentración de la riqueza y de la
tierra en pocas manos de nacionales y extranjeros; el peona-
je y servidumbre denigrante; las pésimas condiciones de vi-
da y de trabajo de los obreros mexicanos; una abierta supe-
ditación al capital exterior que representa casi el 100% -
(Cien por ciento) de la industria; la existencia de un la-
tifundismo exacerbado y en suma, una ausencia de garantías
individuales para las grandes masas de población.

Con el presidente Madero nace el movimiento sindical
En 1911 se constituyó la "Confederación Tipografica de Méxi-
co y el Comité Organizador de la Confederación Nacional de
Trabajadores" ; en 1912 se estableció la "Casa del Obrero -
Mundial" y posteriormente, "La Union Minera Mexicana", en el
norte; "El Gremio de Alijadores", En Tampico Tamps. y otras
mas en distintas regiones del país.

Los conflictos obrero-patronales se multiplicarán
en tal forma que el gobierno desecha la teoría abstencioni-
sta y adopta una nueva intervención del estado en las rela-
ciones y en los conflictos entre los factores de la produc-
ción. Este auge del movimiento asociacionista profesional hi-
zo que el Presidente Madero creara el departamento de Traba-
jo y una liga obrera anexa al propio departamento, que enton-
ces dependía de la Secretaría de Fomento.

Los movimientos de huelga aparecieron con tal frecuencia que el capitalismo extranjero ejerció presión ante el Gobierno y obligo al Presidente Madero a reprimir en forma violenta estos actos, so pretexto de mantener la paz y el orden.

Con el usurpador Victoriano Huerta, que derrocó al Presidente Madero mediante un golpe de estado, que se conoce en la Historia de la Revolución Mexicana como la Decena Trágica se inicio en México, una era de terror y tuvo lugar el asesinato de Madero y Pino Suarez; posteriormente, fué sacrificado Don Abraham Gonzalez, partidario de Madero, quien siendo gobernador de Chihuahua fué aprehendido por ordenes de Huerta y cuando se le conducía a la capital fué arrojado bajo las ruedas del tren. Cabe hacer mención muy especial del asesinato de ese valiente legislador, miembro del Senado de la República de tan respetable memoria, Dn. Belisario Domínguez, que también fué inmolado por levantar la voz contra el usurpador .

No obstante las circunstancias críticas y peligrosas por las que atravesaba el país, los trabajadores, con plena conciencia de clase y espíritu de lucha, continuaban organizandose y el movimiento crecia con más fuerza, especialmente en la Ciudad de México.

Los trabajadores de la Capital, por primera vez en la historia, llevaron a cabo la manifestación del 10 de Mayo de 1913 pese a la prohibición del Gobierno, ese día por la mañana se reunieron frente a la casa del obreromundial los obreros manifestantes que eran de varios oficios y que en número de 20,000, iniciaron su recorrido hacia el centro de la

ciudad.

Las consignas eran: " Jornada de trabajo de 8 horas y descanso dominical". La Manifestación fué pacíficamente y se terminó sin incidentes ,pero el día 25 del mismo año se celebró un mitin,organizado tambien por la Casa del Obrero Mundial,algunos oradores en especial Dn. Antonio Diaz Soto y Gama,revolucionario autentico,hombre cabal y muy rebelde - que en nuestros goza de gran prestigio Universitario, atacaron a la dictadura contrarevolucionaria de Huerta, llamando al pueblo a luchar contra ella.

Fueron aprehendidos los organizadores y oradores del mitin en número de 22 personas,expulsándose a 5 de ellas del país acusándolos de conspiradores maderistas, No valió la promesa de los dirigentes obreros de abstenerse en lo sucesivo de hacer política, ni los propósitos de concretar su labor a promover la agrupación de trabajadores en sindicatos gremiales; el gobierno de Huerta clausuro la Casa del Obrero Mundial el día 27 de Mayo de 1914, a partir de entonces la situación de las masas trabajadoras fué de mal en peor; el reclutamiento forzoso de los obreros para el ejercito y la represión contra los organismos proletarios se sucedieron día con día ,pero esto solo consolidó más el espíritu revolucionario de la clase trabajadora, que estableció contacto con las fuerzas Zapatistas y el movimiento contra la dictadura de Huerta fué adquiriendo un carácter cada vez más amenazador.

El Gobernador del Estado de Coahuila, D. Venustiano--Carranza, desconoció al gobierno de Victoriano Huerta, y se lanzó a la Revolución formando el "Plan de Guadalupe" el 26 de Marzo de 1913. Este movimiento es conocido con el nombre de Revolución Constitucionalista. El objetivo originalmente perseguido por Carranza, fué el restablecimiento del orden constitucional, aunque posteriormente en el Puerto de Veracruz, expidió el decreto de adiciones al "Plan de Guadalupe", el día 12 de Diciembre de 1914.

Nuestra Revolución de 1910, que tuvo una esencia política se transforma en una revolución social, medianterefor mas encaminadas a dar satisfacción a lasnecesidadeseconómicas, sociales y políticasdel país. Además del decreto de adiciones al "Plan de Guadalupe", existeun importante documento que revela la transformación social de la Revolución es el pacto celebrado entre el gobierno constitucionalista y la "Casa del Obrero Mundial", mediante el cual el gobierno constitucionalista se compromete a mejorar, por medio de leyesapropiadas, las condiciones de los trabajadores, expidiendo durante la lucha todas las leyes que sean necesarias para cumplir los postulados consignados en las adiciones al Plan de Guadalupe en materia de trabajo.

Los obreros por su parte expresaron en dicho pacto: "los obreros de la Casa del Obrero Mundial, con el fin de acelerar el triunfo dela Revolución Constitucionalista e--intensificar sus ideales en lo que respecta a lasreformas

sociales, evitando en lo posible el derramamiento de sangre hacen constar la resolución que han tomado de colaborar, 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 a la reacción".

Ante la inminencia de que el movimiento revolucionario cayera en el desprestigio, el primer jefe del ejército constitucionalista, por consejo del periodista Félix F. Palavicini y de otros inmediatos asesores, convocó a un congreso constituyente, a efecto de que se convirtieran en mandato jurídico las promesas de la revolución.

Fué en el seno de este congreso constituyente donde se plasmó en realidad el ansia de reivindicación de la clase trabajadora, al ser reconocido como un derecho el fenómeno social, de la huelga. Sería extenderme demasiado si refiriera todas las vicitudes que tuvo que soportar la clase trabajadora en la etapa pre-constitucional de la Revolución con Madero, Victoriano Huerta y con el mismo Dn. Venustiano Carranza; en estos tres períodos que podemos llamar de transición, los obreros fueron tratados en ocasiones con tanta o más crueldad que en la dictadura porfirista.

En realidad no es sino hasta que se promulgó la Constitución de 1917, cuando la Revolución Constitucionalista se transformó en una revolución social y por una verdadera contingencia fué incorporado el Art. 123 que reconoce el derecho de huelga.

Digo que por mera contingencia, porque en el exámen-- del Diario de los Debates aparece que al discutirse en el-- seno constituyente el Art. 5o. de la Constitución, se formuló un dictamen, que adicionaba a este precepto las si--- guientes garantías: jornada máxima de ocho horas, prohibi--- ción del trabajo nocturno industrial para niños y mujeres-- y descanso semanal; expresándose en el cuerpo del mismo -- otros principios de idéntica naturaleza; como igual sala--- rio para igual trabajo, derecho de indemnización por acci--- dentes profesionales, etc. contenidos en la iniciativa de-- los diputados AGUILAR, JARA y GONGORA, que debía incluir -- se como normas en el Código Obrero que expidiera el congre-- so de la Unión en uso de la facultad que le otorga la fra--- cción XX del Artículo 72 del proyecto de Constitución.

La iniciativa de los diputados AGUILAR, JARA y GONGO-- ra, en realidad no tenía cabida en el capítulo de Garantía-- individuales"; su finalidad era distinta, destinada a satis--- facer aspiraciones sociales, hasta entonces preferidas por-- los legisladores constituyentes, pues no se puede por menos-- de reconocer que los principios básicos de tal iniciativa-- no sólo llevaban el propósito de proteger a la persona o--- brera, sino a una clase social; la trabajadora. La inicia--- tiva consignaba en el derecho de Huelga".

El Diputado Yucateco Héctor Victoria, de extracción -- ferrocarrilera, fué el primero que propuso las bases en ma-- teria de trabajo, de jornada máxima, salario mínimo, des-- canso semanal, higienización de talleres, tribunales de--

Conciliación y Arbitraje, indemnizaciones, etc. "De aquí-- se deriva la teoría afirma el maestro Urbina del derecho - de trabajo, como un mínimo de garantías constitucionales-- distintas de los derechos individuales, que en 1857 fueron base y objeto de las instituciones sociales".

Fué el Diputado Dn. José Natividad Macías quien dió-- lectura en el Cosntituyente al proyecto referente a la - - huelga, que en el párrafo conducente decía; "esta ley reco-- noce como derecho social económico, la huelga". En su dis-- curso expresa; lo siguiente: "Las huelgas no solamente so-- lucionan los conflictos y han sido buenas, sino que en se-- guida vienen a decir cual ha de ser el objeto definido, -- porque reconocer un der-- cho no es simplemente protegerlo, -- pues es necesario hacerlo presico para que pueda entrar-- en la p^ráctica. De manera que cuando viene la huelga, cuan-- do se inicia la huelga, cuando está amenazando una huelga, no se dejará al trabajador abusar; no, aquí tienen el me-- dio de arbitraje que le da la ley: las Juntas de Concilia-- ción y Arbitraje, y en esas Juntas de Conciliación y Arbi-- traje vienen a procurar resolver el problema dentro de es-- tos términos y entonces queda la huelga perfectamente pro-- tegida y legítimamente sancionada; el derecho de los traba-- jadores, hecho efectivo no con gritos ni con buenos deseos sino dentro de la prescripción de la ley, con medios efica-- ces para que queden esos derechos perfectamente protegi -- dos".

El 13 de Enero de 1917 se dió a conocer el capítulo "Trabajo y Previsión Social" que a la postre constituyó el Art. 123 de la Constitución.

En el mensaje emitido en relación con la huelga, se dice lo siguiente: "La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesario la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no acceden a sus demandas, es el de cesar en el trabajo colectivamente y todo los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia".

Es a los constituyentes de Querétaro a quienes corresponde el título de creadores del derecho de asociación profesional, y del derecho constitucional de huelga; son ellos los forjadores de la primera constitución del mundo que consagra garantías sociales, permítaseme en este modesto trabajo, rendir un cálido homenaje a estos hombres por su obra magnificante.

Al triunfo de las fuerzas carrancistas sobre la usurpación de Victoriano Huerta, se inicia la etapa de acción de armas y consolidación del movimiento revolucionario. Al promulgarse la Constitución de Querétaro de 1917, renació el movimiento sindical y consecuentemente las huelgas alcanzaron un gran incremento, aunque algunas no se desarro-

llaron precisamente en un remanso de tranquilidad. Las agrupaciones, cuyo credo era el anarco-sindicalista, encontraron pronto una corriente nueva opositora, encabezada por Luis N. Moronez quien constituyó el "Partido Socialista Obrero". Es ésta la primera manifestación de "charrismo sindical" que tanto mal ha hecho a la clase trabajadora hasta nuestros días.

El 13 de Octubre de 1917, se celebró una convención obrera en Tampico, Tamps. en donde salieron a flote y se enfrentaron por primera vez las dos tendencias: la de los viejos teóricos del movimiento obrero nacional y la del entendimiento político con el gobierno de Carranza. Esta última representada por Luis N. Morones influido por Samuel Gompers, quien en esa época dirigía una de las centrales obreras estadounidenses de más influencia política, la "American Federation Labor".

Posteriormente, en Marzo de 1918, el gobierno del estado de Coahuila, organiza un congreso Obrero en Saltillo, con el pretexto de estudiar y discutir a fondo los problemas que afectaban al obrero mexicano. Ahí surgió la "Confederación Regional Obrera Mexicana", CROM, y fué designado como Secretario General de la misma Luis N. Morones. Se destacó este nuevo organismo por haber desplegado gran actividad en el seno de otras organizaciones del país y crear fuertes vínculos con la "American Federation of Labor", la que siempre se opuso al empleo de la huelga y el boicot como armas de lucha.

Mientras tanto, en Yucatán se organizó el Partido Socialista del Sureste, que formuló normas para organizar las ligas de resistencia del Estado, figurando como dirigente principal un honesto líder de gran prestigio nacional, Felipe Carrillo Puerto, que fué asesinado el 3 de Enero de 1924.

Luis N. Morones al frente de la CROM se desligó oportunamente de Carranza al ver que declinaba en el ocaso su estrella política, y posteriormente figuró con Alvaro Obregón, luego se ligó en forma destacada con el Gral. Plutarco E. Calles, quien lo designó Secretario de Industria y Comercio y trabajó en su régimen.

En renglones anteriores he afirmado que Carranza quebrantó el pacto que había hecho con la Casa Obrero Mundial y desconoció al movimiento obrero mexicano que colaboró en la causa de la Revolución, a continuación me refiero a los hechos que originaron esta deslealtad de parte del primer jefe hacia sus exaliados, los obreros. Al finalizar la lucha el usurpador Victoriano Huerta se organizaron en el país los obreros textiles, mineros, ferrocarrileros, cinematografistas, petroleros, electricistas y otros más, así como la Confederación General de Trabajadores (CGT) en virtud de la facilidad que se había dado para que la clase obrera se organizara.

Este auge del asociacionismo profesional trajo consigo una etapa de movimientos de huelga en la que se vivió realmente una efervescencia y agitación que llenaron de inquietud al Sr. Carranza, quien empezó a desconfiar de sus aliados y motivó esta agitación que los movimientos obreros fueran reprimidos por medio de las armas; tal ocurrió por los movimientos de huelga de los tranviarios de la Ciudad de México; los electricistas, también de la Cd. de México y los tranviarios de Guadalajara. Estos movimientos de huelga fueron violentamente sofocados por las fuerzas militares y Dn. Venustiano Carranza expidió un decreto estableciendo-

la pena de muerte a aquellos trabajadores o personas extrañas que interviniesen en la suspensión de labores de las empresas. Esto fué considerado realmente como una traición a la clase trabajadora, y en los periódicos de la época se insertaron algunos editoriales criticando ésta -- actitud del primer jefe del ejército constitucionalista.

Desde luego que las represiones violentas ha^s seguido teniendo lugar no sólo en el régimen constitucional del Sr. Carranza, sino que posteriormente en el transcurso de los regímenes revolucionarios; veremos como se presentan algunos casos de represión violenta y de limitación por parte del Estado al ejercicio del derecho de huelga.

En el régimen del General Alvaro Obregón tenemos los casos de los movimientos de huelga de los obreros textiles de "La Abeja" y el de los inquilinos de Veracruz que jefat^uró Herón Proal. Estos movimientos, al igual que el de tranviarios fueron reprimidos por medio de las armas.

En general, la mayor parte de las huelgas pacíficas - en todo el país. El autor español Luis Araquistáin, relata que en una ocasión estado el en la ciudad de México, presenci^ó cómo en una empresa estalló un movimiento de huelga en el que los trabajadores huelguistas en forma pacífica, colocaron su bandera símbolo de la huelga y grandes carteles en los que explicaban los motivos de su actitud; por otra parte, el propietario, en otros carteles negaba los cargos que le hacían sus obreros y por último los trabajadores no huelguistas expresaban los motivos por los cuales en su opinión debía reanudarse el trabajo.

del Trabajo y el Plan Sexenal adoptado por el gobierno.

A partir de la Promulgación de la Carta Magna de 1917-- las legislaturas de los estados, para dar cumplimiento al texto original del preámbulo del Art. 123, expidieron las leyes - reglamentarias de éste precepto para regular las relaciones obrero-patronales en las entidades, de acuerdo con las necesidades de cada región; leyes que constituyen los primeros códigos del trabajo dentro del país constitucional. Aunque con fecha anterior a la Promulgación de la Constitución la ley, del Trabajo de Yucatán ya había consignado en su articulado algunas-- de las instituciones que fueron plasmadas en nuestra Constitución, en las leyes locales de los estados y, en la Ley Federal del Trabajo posteriormente.

El Congreso de la Unión expidió la "Ley Sobre Juntas de Conciliación y Arbitraje para el Distrito y Territorios Federales" el 27 de Noviembre de 1917, en las que a falta de la Ley-Laboral estaban facultados para aplicar principios de equidad. Por falta de experiencia legislativa no se unificó la legislación, y en algunas de las leyes expedidas, se advierten grandes lagunas y omisiones, lo que ocasionó que en infinidad de - casos se pronunciarón resoluciones contradictorias en conflictos que abarcaban dos o más entidades, lo que hizo necesaria - una legislación uniforme para todo el país.

Por decreto del ejecutivo federal, de 17 de Septiembre -- de 1927, se creó la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con objeto de prevenir y resolver conflictos colectivos e individuales entre patronos y trabajadores, con potestad para hacer cumplir sus decisiones.

El Reglamento a esta Ley fué expedido el 24 de Setiembre del mismo año por la Secretaría de Industria y Comercio, como se advierte, es ya en la época constructiva cuando se realiza lo que pudiéramos llamar una nueva política social de la revolución, la cual podemos definir como la política de la "Justicia Social de la Revolución Mexicana"

Con el Presidente Portes Gil se dió estructura al primer proyecto de Ley Federal del Trabajo que consigna la huelga y el arbitraje obligatorio o semi-obligatorio porque se encomendaba a la Junta de Conciliación y Arbitraje la facultad de decidir el conflicto en cuanto al fondo, salvo la libertad de las partes de no someterse al arbitraje; en este caso se daban por terminados los contratos de Trabajo y, si la negativa era del patrón, se le condenaba al pago de la indemnización correspondiente. El proyecto fué retirado de discusión en el Congreso por lo que combatieron acremente trabajadores y patronos.

El Presidente Ortiz Rubio promulgó, el 18 de Agosto de 1931, la Ley Federal del Trabajo, que con un sinúmero de reformas rigió hasta el 1.º de Mayo de 1970, en que entró en vigor una nueva. Del articulado relativo a la huelga en la Nueva Ley, me ocuparé en capítulo especial. El Gobierno del Gral. Lázaro Cárdenas dió un impulso decisivo a la política laboral, mediante el auspicio de organizaciones sindicales fuertes, realizando una política de salario y prestaciones, consientemente practicada por el estado, se proporcionó a la clase trabajadora mayores niveles de -

vida como resultado del fiel cumplimiento al postulado de justicia social de la Revolución y de una aplicación honesta a lo establecido por la Constitución General de la República, la Ley Federal del Trabajo y el Plan Sexenal adoptado por el Gobierno. Los trabajadores al servicio del estado participan por primera vez de los privilegios que la clase trabajadora logró con la Revolución. Dn. Lázaro pone en vigor el estatuto Jurídico que consigna el derecho de asociación y el de huelga. El gobierno ha contado siempre con la colaboración de los servidores públicos y no se ha presentado ningún caso de malestar grave que inquiete a la masa de trabajadores y en parte porque el gobierno ha sorteado con habilidad los conflictos y los ha resuelto en el momento en que han surgido. El Departamento del Trabajo que ejecutaba la política laboral del gobierno cardenista tenía los siguientes objetivos: protección del obrero, aseguramiento del trabajo, integridad física, salud y mejoramiento económico, unificación de los sindicatos blancos, sistematización de la contratación colectiva y supresión de luchas intergremiales por medio de la persuasión. En materia de huelgas, el Departamento del Trabajo sustentó el criterio que actualmente inspira las funciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de que una actividad huelguística es el resultado del acomodamiento de los intereses representados por los dos factores de la producción, - acomodamiento que, aunque causa algún malestar y leiona momentáneamente la economía del país, si se resuelve razonablemente y dentro de un espíritu de justicia social trae,

al conseguir mayor bienestar para los trabajadores, dentro de las posibilidades de las empresas, una situación económica más sólida, sin perder de vista que es preferible que el estado de violencia no se llegue a producir y que en caso de que se produzca, dure el menos tiempo posible. El impulso al movimiento obrero dado por el gobierno del Gral. Cárdenas -- y los beneficios alcanzados, hicieron que la clase trabajadora se constituyera en gran punto de apoyo para las grandes realizaciones de aquél régimen revolucionario. En contraposición con esa política de protección y está nulo hacia las masas laborantes del país, el Gral. Cárdenas impidió que los trabajadores de los Bancos se agruparan en un organismo sindical habiendo expedido con fecha 15 de Noviembre de 1937, el "Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Industrias de Crédito y Organizaciones Auxiliares" que restringe el derecho de asociación profesional y suprime el derecho de huelga. El Reglamento en cuestión dispone en su Art. 25: "Las labores nunca se podrán suspender en las Instituciones de Crédito, en las auxiliares de éstas o en las dependencias de ambas sino en las fechas que la Comisión Nacional Bancaria autorice, cualquier otra suspensión de labores, causará la terminación de los Contratos de Trabajo de quienes realicen.

Estimo que el presidente Cárdenas al expedir este reglamento, antepuso los grandes intereses nacionales a la técnica jurídica, toda vez que a la luz del derecho resulta violatorio del Art. 123 de la Constitución. Esta actitud que aparentemente no es congruente con la posición revolucionaria que mantuvo en toda su gestión gubernativa, tiene esa explicación.

El Reglamento actualmente es "tabu" del que no quieren--- saber ni oír nada los dirigentes de las más fuertes centrales obreras. La política laboral del presidente Manuel Avila Camacho fué de moderación, acorde con su política conciliadora de unidad nacional. Se considera que el movimiento obrero ha obtenido ya conquistas fundamentales que hay que garantizar y consolidar y hasta se cree prudente "moderar el libertinaje de algunos líderes sindicales".

Hay que tomar en cuenta que fué en éste régimen cuando la situación internacional de la Segunda Guerra Mundial obligó al gobierno a suspender las garantías consignada en la Constitución, impuesta por la emergencia y la guerra y con amplio criterio se implantó la política de apaciguamiento, y se recomendó a la clase trabajadora moderación en sus procedimientos de presión, principalmente el de huelga, en el planteamiento de sus peticiones sobre aumento de salarios y otras prestaciones y por otra parte, recomendó a los empresarios moderar al máximo sus apetitos de lucro, limitándose en sus ganancias en cooperación a una estabilidad de la economía nacional. El presidente Avila Camacho fundó en 1942 el Consejo Obrero Mundial Nacional mediante un pacto de unidad obrera hecho entre las principales centrales de trabajadores y sindicatos del país, en el cual tenía las siguientes finalidades: acabar con toda pugna intergremial, y cooperar en la gran tarea de la producción nacional con disciplina y eficacia; evitar las huelgas hasta donde fuera posible procurando arreglos conciliatorios en los conflictos obrero-patronales.

Dice el Lic. Agustín Cué Cánovas, "Es justo declarar la -- colaboración de la clase trabajadora del país que identifica-- con el gobierno, contribuyó de modo importante al esfuerzo ofi-- cial para aliviar la situación económica del país. El número -- de huelgas se redujo en forma considerable y los trabajadores-- a costa del sacrificio de demandas, justas de prestaciones le-- gítimas, cooperaron patrióticamente en la defensa del país, -- contra las contingencias emanadas del Estado de guerra".

Es precisamente en el régimen del presidente Avila Camacho cuando tiene lugar la primera requisa de la Cía. Telefónica y-- Telegráfica Mexicana a consecuencia de un movimiento de huelga. Justo es hacer men--ción a la actitud de desmedida especulación-- adoptada por los grupos capitalistas por falta de medidas con-- cretas y efectivas para evitarla y puede concluirse sin lugar-- a dudas, que buena parte de la situación derivada de la econo-- mía de emergencia, gravitó sobre las clases trabajadoras y las-- grandes capas de población. En estas condiciones la justicia-- social sobre las bases que la hemos entendido, se aleja de la-- realidad económica nacional, acentuándose la inquitativa posi-- ción de los factores de la producción. Ciertamente que de esta manera se dejaba al sector capitalista en aptitud de contri-- buir a la industrialización del país de una manera más amplia y acelerada, sin embargo, los poseedores de los recursos acumula-- dos destinaron buena parte de ellas a la adquisición de bienes raíces, a las construcciones suntuosas y a otras inversiones -- productivas.

Esta desigualdad no se evitó a pesar de algunas medidas-- en materia de salarios, control de precios y abastecimiento de artículos de primera necesidad que tomó el gobierno tendiente a contrarrestar la gravedad del problema. En el año de 1943 -- se dictó la ley de Compensaciones al Salario de Emergencia -- con el objeto de que todos los trabajadores tuvieran un beneficio mayor, cuanto menor fuera sus salario, y terminaba la -- situación de emergencia, se procuró que dichas compensaciones-- quedaran asimiladas a los tabuladores de las industrias en -- vista de que los precios seguían aumentando. Con el presi-- dente Miguel Alemán se dió una interpretación errónea al prin-- cipio de "Mantenimiento del equilibrio entre los factores de-- la producción", consignado en la Constitución y en nuestra -- ley laboral; interpretación de la que generalmente se salía -- d clarando inexistentes los movimientos de huelga mas impor-- tantes. El Prof. Francisco Zamora, en su obra polémica "La -- Lucha Contra el Salario" hace un comentario sobre este error-- de interpretación de las autoridades del trabajo del régimen-- alemanista, en relación con la fracción XVIII del Art. 123 -- Constitucional y por tanto, del Art. 260 de la Ley Federal -- del Trabajo; Declaraban inexistentes las huelgas, dice, de-- bido a que los trabajadores no aprobaban de antemano que hu-- biera desequilibrio entre los factores de la producción en lu-- ga de considerar este incidente previo, como materia propia-- de litigio. Cita como casos concretos la huelga Telefónica en y la de los trabajadores laneros, declaradas inexistentes en-- pleno movimiento de lucha; el caso de la Ericson desalentada-- antes de estallar.

Podemos agregar a este comentario la huelga de los trabajadores petroleros en la que estos trabajadores fueron sustituidos por elemento del ejército nacional, durante el cortotiem po que duró la suspensión. Durante el sexenio 1953-1958, la política laboral caracterizó por su tendencia a mantener el equilibrio entre los factores de la producción. Fué una política de conciliación con apegado espíritu tutelar de la clase trabajadora acorde con las normas constitucionales. En ninguna administración como en ésta los conflictos obrero-patronales quedaron generalmente resueltos antes de que estallaran y cuando por el camino legal de la persuasión se evitaron, en ningún caso los trabajadores dejaron de obtener una mejora en sus salarios y prestaciones. Fué una política conciliaria distinta a la seguida por Avila Camacho en que tal conciliación, en nombre de la unidad nacional, frente al estado de guerra, sacrificó los aumentos en los salarios de la clase laborante, y distinta también a la del régimen alemanista, en la que se impidió el alza de salarios mediante el control y manejo de líderes. Esta política la esbozó claramente en su programa el gobierno del Presidente Ruíz Cortínes al tomar posesión de su mandato. "Con igual fidelidad a nuestras convicciones revolucionarias expresó el Ejecutivo no omitiremos esfuerzo alguno para que se obtenga un justo equilibrio entre el capital y el trabajo. Nuestra legislación democrática y justiciara, al crear normas destinadas a tutelar la condición de las clases laborantes, elevó a precepto de derecho público las relaciones del trabajo.

De la vigencia irrestricta de esas normas, depende el bienestar del país entero. Es imprescindible que el Estado maneje con la más equilibrada discreción el delicado mecanismo de la legislación obrera, previniendo cualquier desajuste en las relaciones obrer-patronales que pueda interrumpir el proceso de mejoramiento común.

"Mantener intangible el Derecho de Huelga, viendo de inducir a los trabajadores a que procuren agotar antes de usarlo las vías conciliatorias con los empresarios, como medio de evitar despilfarro de energías de la producción nacional" Adolfo Ruiz Cortines. "Discurso de toma de posesión" primero de Diciembre de 1952.

En el sexenio siguiente, se logró implantar el régimen de participación de utilidades, de los obreros, respecto a las empresas en que laboraban.

También se reformó la Constitución, adicionando al Art 123, al Apartado B, que se ocupa de los derechos de los trabajadores al servicio del estado y a quienes en la Fracción X de dicho apartado se les reconoce el derecho de Huelga.

En los sexenios a que me estoy refiriendo, tocó al Sr. Licenciado Salomón González Blanco, la seria responsabilidad de aplicar la política laboral desde los más altos cargos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El actual presidente de México, Lic. Gustavo Díaz Ordaz ha decidido continuar la política que en materia laboral siguieron los dos regímenes anteriores.

A propósito de la suspensión de labores que acordaron los médicos que prestaban sus servicios a diferentes instituciones hospitalarias dependientes del gobierno federal, como acto de presión, para obtener mejores prestaciones de índole económica y social, el Presidente Díaz Ordaz, advirtió a los médicos que los conflictos que atañen a los servicios públicos deben plantearse en un plan de cordialidad para resolverlos con justicia y equidad, toda vez que el empleo de medios violentos ocasiona graves perjuicios a la sociedad. En su primer informe dirigido a la Nación, subrayó que el conflicto con la clase médica no implicaba un simple y vulgar regateo económico, sino el planteamiento de cuestiones fundamentales: " Definir si cada grupo o cada gremio, cada profesión, cada sindicato, etc. puede con toda libertad sin previo requisito y cada vez que así lo desee, y sin atender a los intereses de la colectividad en su conjunto, dejar de prestar el servicio que la sociedad les tiene encomendado, y dejarnos a todos los mexicanos, impunemente, por ejemplo sin agua, sin luz sin teléfonos, sin pan, sin transportes, etc.

Precisar si la salud del pueblo es una ineludible responsabilidad de todos, en primer término de los médicos, o una cuestión secundaria.

Dilucidar si en México, rige la Constitución y las leyes de la Voluntad caprichosa de un grupo reducido de personas.

En resumen, de escoger entre un régimen de Derecho y entonces ajustarnos a las leyes, o decidírnos en definitiva y terminantemente por la anarquía. El pueblo y el gobierno hemos escogido el camino del orden que marca la Constitución."

En consecuencia, la suspensión de labores en los servicios públicos, no debe obedecerse de actos precipitados y violentos, sólo se justifica en casos excepcionales, en los que se hayan agotado previamente todos los medios de advenimiento y siempre que se dejen a salvo los intereses de la sociedad, la que no debe quedar privada de los servicios públicos indispensables

Las palabras del presidente Díaz Ordaz son el reflejo fiel del pensamiento del Constituyente de Querétaro, recordemos lo expresado por Dn. José Natividad Macías, al dar lectura al proyecto en la parte relativa al derecho de huelga: "El Derecho de los trabajadores, hecho efectivo no con gritos ni con buenos deseos sino dentro de la prescripción de la ley, con medios eficaces para que queden esos derechos perfectamente protegidos.

A).- FUNCION SOCIAL .- La Huelga es una institución de Derecho Social, y por lo tanto participa de las características de éste. La función social de la Huelga, está representada por la realización de las finalidades del Derecho Social.

El Derecho de Huelga es un principio dinámico, y un medio de que se valen los trabajadores para la obtención de mejores condiciones de trabajo, jornadas humanas, salarios remunerados etc. en pocas palabras es el instrumento reivindicador de la clase obrera.

Como antecedente para la mejor comprensión de la función social de la Huelga, es imprescindible la exposición del concepto del Derecho Social, de cuya esencia y finalidades participa el Derecho de Huelga.

El Derecho Social, en las muy importantes formas en que se le ha concebido, surge de una realidad tan antigua como lo

es la humanidad, y que es su fundamento sociólogo-inegable; la - desigualdad de los hombres. Tendremos también presente su fundamento Filosófico: los hombres, sus fines, la coexistencia, la cooperación, la armonía entre los hombres, en fin la realización de la justicia social. El Derecho Social encarna una fase evolutiva del derecho, en la que el hombre es apreciado en una dimensión - diferente, la de otras etapas de la evolución jurídica, algunas de ellas que todavía no desaparecen del todo y que impiden que el Derecho Social se presente en su Plenitud.

Para comprender ésta nueva tendencia recordaremos cómo el individualismo y en lo económico las doctrinas liberales, colocaron como centro de su preocupación, en el derecho y en todos los aspectos de la vida social al individuo, considerándolo como "uno" en cada caso, en su proyección egoísta y unilateral. Su fundamento sociólogo equívoco y que desmiente la historia y la sociología " Los hombres son Iguales", recordemos también su bandera " Laissez faire Laissez passer", de que de las relaciones y choques de - un hombre frente al otro resulte lo que es, que todo tome un acomodo natural o fatal; que el estado dedique a proteger al individuo, y que solamente vigile cómo el hombre destruye al hombre, así como unos cuantos lo tienen todo y los muchos no tienen nada; su expresión Jurídica: el Derecho privado.

Luego tenemos las tendencias colectivistas, como el Marxismo; el individuo se confunde con el grupo; desaparece la libertad individual y el proletariado adquiere la hegemonía.

El Derecho Social trae un mensaje al mundo y una solución a ese debate. Qué lugar ocupan en la tendencia socializante del derecho, el individuo, los grupos de hombres que guardan ciega

tas afinidades y el Estado ;el individuo tiene el pleno Derecho a mantener su dignidad y su libertad, solamente regulando sus actos en función con el o los grupos con los cuales se identifica - temporalmente o permanentemente;el Grupo , entendido como el conjunto de hombres que en una determinada clase o condición hace a sus integrantes "iguales" en cierto aspecto, es el motivo de su primera preocupación central; la segunda , la de coordinar a todos los grupos que forman la comunidad, para la equiparación y equilibrio entre ellos, para lograr la coexistencia o convivencia.

El Estado es , y no puede ser otra cosa, en esta concepción, que el instrumento, el mediador, y ejecutor de esta tarea así esta investido con el poder de esta sociedad, para que pueda imponer lo que a todos convenga, no para sojuzgar a sus representados. El fin de la tendencia socialisante, ya lo hemos dicho " la justicia social teniendo como medio el Derecho".

Geroges Gurvitch, formula un concepto sociológico del Derecho social, para él "Este derecho se ha transformado en una de las manifestaciones mas trascendentales de la vida Jurídica contemporánea ,Su objeto, indica, es la integración de los grupos sociales entre los cuales distingue tres formas : la masa, la comunidad , y la comunión. En la primera la fásión es débil, está integrado por estados superficiales de las conciencias individuales; en la Segunda, las conciencias se interpretan más profundamente; y en la tercera, es donde existe la fusión más arraigada.

A estas formas sociales corresponde una forma en el Derecho; la sociabilidad por dependencia , el derecho individual, que se basa en la desconfianza, y a la sociabilidad por dependencia, o mejor dicho por interpretación, el derecho social, basado en la confianza mutua, la paz, el trabajo común. Este, un derecho de ing

tegración objetiva en el "nosotros", en la totalidad, que hace participar directamente en el todo a los sujetos a quienes se dirige. Establece una distinción tripartita, entre derecho de subordinación, derecho de coordinación y derecho social. el primero es aquel que instituye para imponerlo a la voluntad de los individuos, someténdolos al orden establecido, El segundo, es el que coordina los intereses de los actos contraactuales, y el social, el que nace en forma espontánea en la sociedad, es un derecho de integración, su finalidad es lograr la unión de los miembros de la sociedad mediante un acuerdo de voluntades que crea un poder social sobre los individuos, sin organización alguna y sin coacción del Estado, tiene un carácter autónomo que lleva en sí su fuerza coactiva, sin recibirla de ningún elemento externo y sin necesidad de organizarse en instituciones definidas.

El Derecho Social, expresa Radbruch" no es solamente un derecho especial destinado a las clases menesterosas de la sociedad, tiene un alcance mayor, se trata de una nueva forma estilística de derecho, de nueva imagen del hombre, ante el legislador"

Es evidente evidente que un orden jurídico no esté hecho a la medida de todos y cada uno de los individuos reales, de todos y cada uno de los matices de personalidad. Todo orden jurídico tiene que partir necesariamente de una imagen general, de un tipo medio de hombre ;La concepción Jurídica individualista se orienta hacia un tipo de hombre egoísta y calculador, ísolamente aislado y a quien se supone en abstracto igual a los demás y viviendo al margen de todo vínculo social, Esta imagen del hombre corresponde a la ficción del Homo Economicus, tal como lo establecía la economía política clásica. El exponente de esta concepción

ción individualista del hombre es el concepto jurídico de persona, en éste concepto igualitario, en el que se equilibran y nivelan todas las diferencias existentes entre los hombres: es persona para los efectos jurídicos, así el rico como el pobre, lo mismo el débil individuo que la gigantesca persona colectiva.

En el concepto de persona se cifran la igualdad jurídica la libertad de ser propietario, igual para todos y la libertad igual de contratación, pero al desender al terreno de la realidad jurídica, la libertad de ser propietario se convierte en manos de los económicamente fuertes, de una libertad de disponer de cosas en una libertad para disponer de hombres, ya que quien manda en el trabajo tiene el poder de mando sobre los trabajadores, La propiedad, cuando, además de conferir a quien la ostenta, un poder sobre las cosas, le atribuye un poder sobre los hombres, se llama capital. La libertad de contratación asociada a la libertad para ser propietario es, traducida a la realidad social, como la libertad del socialmente poderoso para dictar sus órdenes al socialmente importante, la necesidad de éste de someterse a las órdenes de aquel, de donde la libertad contractual forma sobre la base del concepto formal de igualdad de la persona el fundamento jurídico del capitalismo, y por tanto la desigualdad efectiva o material, ya en la época liberal de derecho fué comprendiéndose poco a poco que no todos los hombres se ajustan a aquella imagen ficticia del individualismo, de aquí que un derecho calcado sobre ésta imagen redundase necesariamente en detrimento de quienes eran realmente de otro modo. El derecho social abrió su primera brecha con la legislación contra la usura, el siguiente paso dado en la misma dirección fué la limitación de la libertad contractual medi-

ante una serie de providencias encaminadas a proteger la explotación a la fuerza del trabajo del individuo económicamente débil.

Pronto la idea social se abrió paso también en el terreno del procedimiento civil. De esa trayectoria fué naciendo, poco a poco, un nuevo tipo de hombre, como punto de partida para el legislador: la imagen del hombre sujeto a vínculos sociales del hombre colectivo como base; del hombre social. El concepto de igualdad individualista de la persona se desdobra, a partir de ahora en diferentes tipos... " El derecho social no conoce simplemente personas; conoce patronos y trabajadores, obreros y empleados; el derecho penal socialmente orientado no conoce no conoce solamente delincuentes, conoce delincuentes habituales y de ocasión, corregibles y parcialmente responsables, delincuentes juveniles y delincuentes adultos "

La idea central en que el derecho social se apoya no es la idea de la igualdad de las personas sino de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen.

Carlos García Oviedo, el jurista español, expresa que - " modernamente, adquiere caracteres de disciplina jurídica autónoma, el conjunto de reglas e instituciones ideadas con fines de protección al trabajador " carente hasta hace pocos días al obrero de este amparo; ordenada su vida y sus actividades por las normas de derecho civil, cuando no por meras normas de policía, normas totalmente insuficientes a los expresados fines, en nuestros días acaece, no sin cierta rapidez, el nacimiento de un nuevo derecho con que el estado actual se erige en defensor y guardian de las clases proletarias. El Derecho Social tiene por objeto la realización de la justicia social; surgió de la ruptura de los cua-

dros corporativos, del nacimiento de la gran industria y de la formación del proletariado, que dió origen a su vez a la lucha de clases. Esta lucha es el contenido del problema y social debe ser el derecho creado para su solución. "El derecho social se refiere a una de las clases que integran la sociedad: la clase proletaria. Se acentúa su tendencia favorable a tomar bajo su protección, no sólo a los que viven sometidos a una dependencia económica, sino a todos los seres económicamente débiles. Se dirige a la protección del humilde, manifestándose esta tendencia con mayores bríos, en el orden de los seguros sociales."

Independientemente al desacuerdo que exista, con respecto al derecho social, no puede negarse como origen del mismo, la desigualdad entre los hombres y como finalidad, la de servir a las necesidades de los grupos sociales, débiles, en su afán de igualar a los desiguales; esta finalidad encierra en sí misma la función social de la huelga.

La Función Social de la Huelga, es la protección que ejerce sobre la clase trabajadora, en el anhelo de superación y mejoramiento de la misma, al constituir el contrapeso a las pretensiones de explotación de la clase patronal. Es el instrumento que rectifica las condiciones, en que se desarrollan las relaciones obrero-patronales, tratando de encontrar el equilibrio entre las mismas, consolidando las conciencias de clase y promoviendo el progreso material e intelectual de los obreros. El orden jurídico dirige conductas humanas; no puede ser concebido el objeto de sus mandatos en el sentido de considerarlo simplemente como un objeto e elemento inanimado que es criterio erróneo de tendencias filosóficas,

religiosas y políticas de carácter sectario, unilaterales y defensores de privilegios especiales.

El derecho, es un producto del hombre creado como instrumento para regular la conducta del mismo; como éste está sujeto a una evolución constante; como una derivación humana, está también sujeto a cambios y movimientos respondiendo a las transformaciones de la vida social.

El derecho de huelga es colaborador de esa transformación y símbolo de justicia social, al procurar una vida digna para los trabajadores; es un derecho, que al estar acorde con los postulados del derecho civil y social, construye en su función social, un nuevo régimen de vida para el proletariado.

).- La Huelga Como Institución Jurídica en Nuestro Derecho.

Como antecedente previo en relación con el derecho de huelga, diremos que fué el 11 de Diciembre de 1915, cuando el C. Gobernador del Estado de Yucatán, General Salvador Alvarado expidió la Ley de Trabajo de dicho Estado, Ley que por primera vez en nuestro país estatuye y reglamenta lo que conocemos como el Derecho de Huelga.

Pero fuerón 2 años despúesen 1917 cuando nacionalmente nace la huelga como institución jurídica en nuestro Derecho al ser incluida en la Constitución dentro del texto del Art. 123 de dicha Carta Magna en la fracción XVII.

Por la conexión que tiene con el tema materia de nuestro trabajo, reseñaremos la evolución que en nuestra patria tuvo el referido artículo 123 Constitucional, que viene a consagrar Constitucionalmente el Derecho de Huelga y a fundar las Leyes reglamentarias que norman dicho Derecho.

En el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, expedido en el palacio Nacional de México el 15 de Mayo de 1856, se consagran dos artículos que son el primer antecedente de nuestra legislación laboral, ellos son el 32 y el 33 que a la letra dicen:

Artículo 32.- Nadie puede obligar sus servicios personales sino temporalmente y para una empresa determinada. Una Ley especial fijará el término a que puedan estenderse los contratos y la especie de obras sobre que hayan de versarse.

Artículo 33.- Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores, y a la falta de ellos a la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, tutores, o autoridad política en su caso, fijarán el tiempo que ha de durar, y no pudiendo exceder de 5 años, las horas en que diariamente se ha de emplear el me-

nor, y se reservaran el derecho de el contrato siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos para con el menor, no provea sus necesidades según lo convenido, o no lo instruya convenientemente.

Estas disposiciones son interesantes por cuanto que en ellas ya se establecía el derecho del trabajador de dejar de prestar su servicios si el patrón no cumplía con el convenio de trabajo, elemento que entre otros viene a ser en la actualidad constitutivo del derecho de Huelga.

Como segundo antecedente de nuestra legislación laboral, tenemos la comunicación de José María Lafregua a nombre del gobierno de los Estados dandoles a conocer el Estatuto Organico Provisional de la República Mexicana y significandoles su obligatoriedad, haciendoles saber claramente en el parrafo Octavo de dicha comunicación, que se proclamaba la abolición de la esclavitud y se establecían bases para el servicio personal.

Esta comunicación fué de fecha 20 de Mayo de 1856, esto es cinco dias despues de la expedición del estatuto a que ella se referia.

Como tercer antecedente, contamos con el art. 37 del Proyecto de Constitución Política de la República Mexicana, fechado en la Ciudad de México el 16 de Junio de 1856 que en su parte conducente decia:

"Las leyes del pais procurarán mejorar la condición de los mexicanos laboriosos, premiando a los que se distinguan en cualquier ciencia o arte, estimulando el trabajo y fundando colegios o escuelas practicas de artes y oficios."

Un Cuarto antecedente sobre la materia lo viene a constituir el Art. 32 de la Constitución Política de la República Mexicana, sancionado por el Congreso General Constituyente el 5 de Febrero de 1857, que en su parte conducente adopta

el proyecto que se acaba de mencionar antes.

El Estatuto Provisional del Imperio Mexicano dado en el Palacio de Chapultepec el 10 de Abril de 1856, contenía - los artículos 70 y 79, adoptando en el primero las disposiciones del Estatuto Organico Provisional de la República Mexicana del 15 de Mayo de 1856 a que ya nos hemos referido y estableciendo en el artículo 79, la protesta formal de los empleados y funcionarios públicos, previamente a su toma de posesión.

En sexto antecedente sobre la materia nos lo proporcionan; el artículo sexto del Decreto que concedía facilidades a los inmigrantes y que fué expedido por Maximiliano el 5 de septiembre de 1865 y el reglamento de dicho artículo.

Efectivamente, en el artículo sexto del aludido - decreto se facultaba a la inmigración extranjera, para que cada inmigrante trajera consigo o hiciera venir operarios en número considerable, sin distinción de raza, pero sujetándose a un reglamento protector especial.

En este reglamento se disponía lo siguiente:

Que por el simple hecho de pisar suelo mexicano, los hombres de color eran ya libres, que quienes vinieran a trabajar a México, deberían celebrar contrato por un período de - cinco años como mínimo y de diez como máximo, en el cual el patrón tendría que obligarse a alimentarlos, vestirlos, alojarlos asistirlos en sus enfermedades y a pagarles un salario, cuyo - veinticinco por ciento se destinaría a depositarse en una caja de ahorros. En estos contratos también corría a cargo del patrón la manutención de los hijos del trabajador. Para el trabaja--

dor había la obligación de laborar en exclusiva para el patrón que lo había enganchado y sanciones, inclusive denigrantes si no cumplía. Había en el artículo séptimo de este reglamento - una vaga referencia a la intervención del Estado en estas relaciones obrero-patronales; se decía que el patrón que cometiera una injusticia hacia los operarios, sería conducido ante la -- justicia.

Como se vé, estaba vedada la huelga, aún en caso de violación al contrato de trabajo, que incluso debía ser muy prolongado pues tenía un mínimo de duración de cinco años.

El mismo Maximiliano, el primero de noviembre de 1865 expidió un decreto, que se denominaba liberador de las deudas de los trabajadores del campo y en el cual se disponía lo que -- sigue:

Libertad de trabajadores y latifundistas o hacendados para contratar, fijación de una larga jornada de trabajo desde que el sol salía, hasta el ocaso del mismo, descontando dos horas para alimentarse, estableciendo del domingo y días feriados como -- días inlaborables, consideraciones muy relativas para el trabajo de los menores; libertad de los hacendados para establecer tiendas de raya, lasque deberían competir con vendedores ambulantes; obligación de los hacendados de dar alojamiento y agua a sus trabajadores. abolición de prisiones y penas infamantes como el cepo, los latigazos y en general todos los castigos corporales condonación de deudas anteriores al decreto y establecimiento de un porcentaje máximo descontable del salario, para lasque se contrajeran en el futuro. Disposición de que los hijos no respondieran por deudas de los padres, sino hasta la medida

de lo que de ellos hubieran heredado, en caso de muerte. Prohibición de que los hijos de los labradores fueran empeñados al año. Obligación del hacendado, de pagar gastos médicos al campesino, pero con derecho a descontarle después de veinticinco por ciento de su jornal para amortizar los gastos de curación.

Ya en este decreto se establecía la obligación de establecer por cuenta del patrón, escuelas elementales, cuando en el centro de trabajo laboraran más de veinte jefes de familia. Esta obligación se hacía extensiva a las fábricas y centros de trabajo donde laboraran obreros. Se imponía a las autoridades del Imperio, desde los prefectos hasta los Ministros, la obligación de velar por que se cumplieran estas reglas.

El Partido Liberal Mexicano, en su Programa fechado en la Ciudad de San Louis Missouri, Estados Unidos Americanos, el primero de julio de 1906, propuso diversas reformas constitucionales y en los puntos del 21 al 33, se ocupó del problema de legislación obrera; quería entre otras cosas, las siguientes:

Jornada máxima de ocho horas de trabajo, fijación de salario mínimo proporcional al costo de la vida en cada región. Reglamentación del servicio doméstico, del trabajo a domicilio, del trabajo a destajo y prohibición absoluta del empleo de menores de catorce años.

Obligación de los patrones de higienizar los centros de trabajo y de pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo

Proscribir el pago de salarios, por otro medio que no sea con dinero en efectivo y que sobre los salarios y jornales no pesen descuentos y medien retardos de ningún tipo.

Se ocupaba también este proyecto de reformas constitucionales, del problema del campo y abogaba por que al campesino le fuera proporcionada por el hacendado alojamiento higienizado, a que se anularan las deudas de los labriegos contraídas con los amos, que no se abusara de los medieros que se indemnizara a estos cuando abandonen la tierra que estén cultivando y dejen en ella mejoras.

Se trataba también el problema de los trabajadores extranjeros, pidiendo que las empresas mexicanas, solo ocuparan un mínimo de trabajadores extranjeros, que no podrían percibir remuneraciones más altas que los nacionales. Finalmente se pronunciaba por que el descanso dominical fuera obligatorio.

Más tarde, el 4 de enero de 1907, Porfirio Díaz, para resolver los problemas laborales de los trabajadores textiles de Puebla y Tlaxcala, pronunció un laudo, en el cual campean los siguientes conceptos.

Condena la huelga y no la respeta en sus altos fines de lucha, pues en el primer punto dispone que los obreros en huelga vuelvan al trabajo bajo las mismas condiciones que repudiaban al protestar. Da valor a la promesa que hacen los industriales sobre que nivelarán los salarios, establecerán estímulos etc. y que tratarán de reglamentar mejor las relaciones con sus trabajadores, pero los obreros huelguistas no obtienen nada en firme como fruto de su movimiento.

En este laudo vienen cosas infamantes, como la de que las habitaciones de los obreros deberán ser entregadas apenas en seis días si se separan honorablemente y de inmediato cuando se separan por algún problema con el patrón, de registros para preservar el uso de armas o cerillos y el de que las publicaciones que editen los obreros, sean controladas por los Jefes Políticos para que en ellas no aparezcan injurias para nadie o doctrinas subversivas. Prohíbe las huelgas y unilateralmente declara que los obreros quedan comprometidos a no promoverlas.

Seguramente que lo drástico de esta postura del Presidente Díaz, en contra de la clase obrera, sirvió de impulso para que los constituyentes del 17, previeran la represión de abusos o injusticias de que es significativa nuestra, este laudo.

Contrastando con el Laudo anterior, Pascual Crozco Jr. suscribió el llamado pacto de la empaedora, el 25 de marzo de 1912 y se pronunció por la supresión de las tiendas de raya, pago de jornales en efectivo, reducción de horas de trabajo que no podrían pasar de diez, eliminación como obreros de menores de diez años, jornadas moderadas para jóvenes hasta de diez y seis años. Previendo el planteamiento de conflictos económicos, se habló de aumentos armónicos de los salarios con las ganancias de los patrones. Se pugna por condiciones higiénicas en los centros de trabajo y en los alojamientos de los obreros.

En las adiciones al Plan de Guadalupe, artículo segundo, introducidas por Venustiano Carranza, el 12 de diciembre de 1914, se expresa que el Primer Jefe expedirá y pondrá en vigor leyes disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales y políticas del país y concretamente se habla de mejorar la legislación obrera y de favorecer a la clase proletaria.

El mismo Primer Jefe y Encargado del Poder Ejecutivo, - Don Venustiano Carranza, expidió con fecha primero de agosto de 1916, presionado por una huelga que afectaba servicios - públicos como los de agua, luz y transporte, un decreto procribiendo la huelga y estableciendo la pena capital para quienes fuesen encontrados culpables de intervenir en la incitación, preparación, realización y sostenimiento de huelgas - que afectaran empresas o entidades que prestasen servicios - públicos.

Este decreto provocó sonados procesos y varias condenas a muerte de personas que se juzgó habían intervenido directa o indirectamente en las huelgas que en aquellos días estallaron y que afectaron servicios públicos.

Fechaos en la Ciudad de Queretaro el primero de diciembre de 1916, el Primer Jefe Venustiano Carranza, dirigió al Congreso Constituyente, reunido en aquella Ciudad, Mensaje y Proyecto de Constitución en el cual se ocupaba, artículo 56. del Proyecto de la Libertad de Trabajo, la justa retribución para éste, la proscripción de órdenes monásticas, la realización de convenios en que el hombre pacte su prescripción o destierro o se coarte la libertad del trabajador, o sus derechos civiles y políticos.

Fueron los constituyentes de 1917 quienes introdujeron a nuestra Constitución su artículo 123 que sirve de base a nuestra legislación del trabajo. Un grupo de Diputados formado por Pastor Rouaix, Victor E. Góngora, Esteban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Ríos, Silvestre Dorador y Jesús de la Torre, formularon el 13 de enero de 1917 un proyecto para reformar el artículo 50. de la Constitución de 1857 y sentar bases constitucionales para normar la legislación del trabajo.

Este proyecto, por lo que se refiere a la huelga, expresa lo siguiente:

"La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre y en caso alguno es más necesaria la unión entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. UNO DE LOS MEDIOS EFICACES PARA OBTENER EL MEJORAMIENTO APETECIBLE POR LOS TRABAJADORES: -- CUANDO LOS PATRONOS NO ACCEDEN A SUS DEMANDAS, ES EL DE CESAR EN EL TRABAJO COLECTIVAMENTE (H U E L G A), Y TODOS LOS PAISES CIVILIZADOS RECONOCEN ESTE DERECHO A LOS ASALARIADOS CUANDO LO EJERCITAN SIN VIOLENCIA."

Fué en la sesión ordinaria número cuarenta, celebrada el sábado trece de enero de 1917, cuando se dió lectura a este importante proyecto.

Unas cuantas sesiones después, en la número cincuenta y siete verificada el 23 de enero del propio año de 1917, se dió cuenta con el Dictamen de la Comisión sobre el proyecto de que se viene hablando, dicho dictamen por lo que vé a la huelga se

expresa así:

"Creemos 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 ilícita una huelga a fin de evitar cualquier abuso de parte de las autoridades".

Este dictamen como el proyecto a que se refería, terminaba haciendo una proposición del articulado respectivo de este capítulo que lleva por título "Del Trabajo y Previsión Social".

Del análisis de las múltiples discusiones a que dió lugar, podemos sacar en conclusión las siguientes aseveraciones que al mismo tiempo sirvieron como base a las disposiciones constitucionales de que veníamos hablando.

Que dentro del mencionado proyecto que a continuación transcribo para su brevecomentario y análisis.

Fracción XVIII "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio de 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 10 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 ejercieran violencia o actos violentos en contra de las personas o propiedades; o en caso de guerra, - cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios - que dependan del gobierno, los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no entrarán --

en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

De los debates que esta propuesta origino en la cámara de Diputados o congreso de los Constituyentes de 1917, de los cuales se plantearon todos los puntos de vista que entonces se derivaban de las tristes experiencias tenidas en los años anteriores y de las cuales cada uno de los diversos exponentes de las opiniones de los estratos sociales que existian, lo hicieron con lujo de detalles sin dejar escapar el mas minimo argumento en contra y a favor de la redaccion de la fracción XVIII del Artículo 123 de nuestra Carta Magna, que vino a consagrar como un mandato constitucional, el Derecho de Huelga para la clase obrera.

Estas intervenciones nos demuestran como juzgaron el problema las distintas tendencias representadas en el Constituyente de 1917, asi podemos advertir, la desconfianza de la clase obrera, los traumas que padecia por la opresion a que estuvo sujeta antes de la revolucion, pero tambien nos deja ver su espiritu de lucha y su resolucion de lanzarse en pos de nuevas conquistas, aparte de las que ya se le estaban otorgando, asi tambien se puede deducir la postura que debia de tomar los representantes del primer Jefe, que si bien no fué el autor directo del proyecto que culminó con el reconocimiento constitucional del Derecho de Huelga, tampoco se opuso a el, ni le cerro el paso, asi mismo se pueden apreciar la intervencion de los representantes de los grupos de Izquierda.

La disposición constitucional que comentamos queda aprobada por el constituyente de la siguiente forma:

Artículo 123.— El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados, al legislar sobre el trabajo de carácter económico, en ejercicio de sus facultades respectivas, deberán sujetarse a las siguientes bases:

Frac. XVIII.— Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto el 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 10 días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión de las labores. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción por ser asimilados al ejército Nacional.

Como se desprende de el texto constitucional se aprecia que apesar de las fuertes presiones que existían de los diversos grupos, la redacción del texto constitucional no varia de la propuesta

En el capítulo subsecuente estudiaremos como a través de las reformas hechas en los términos del artículo 135 Constitucional, esta disposición legal a sufrido modificaciones para poder sujetarse a la evolución jurídica y económica que México a experimentado.

c).- REFORMAS CONSTITUCIONALES QUE SE RELACIONAN CON EL DERECHO DE HUELGA.-

Después del Congreso Constituyente de Queretaro, en que se reconoció constitucionalmente el Derecho de Huelga, han surgido diversas reformas a nuestra Carta Magna y las cuales directa o indirectamente se relacionan con el aludido Derecho de Huelga.

Mediante iniciativa suscrita el 24 de Julio de 1929, el entonces Presidente de la República Emilio Portes Gil, propuso al Congreso de la Unión la federalización de la legislación obrera y para obtener la cual propuso reformar los artículos 73 y 123 constitucionales, a efecto de que el primero se modificara permitiendo al Congreso de la Unión expedir las leyes del trabajo que reglamentaran el artículo 123 de la propia ley. Respecto al segundo, propuso enmiendas para que coordinados con el 73 reformado, dispusiera que fuera el Congreso quien legislara sobre el trabajo.

En sesión extraordinaria de la Cámara de Senadores el 31 de julio de 1929, se discutió dictamen aprobatorio de esta iniciativa, el cual fué aprobado por mayoría de votos.

En sesión extraordinaria el 5 de agosto del mismo año, -- ocurrió lo mismo en la Cámara Baja, por lo cual el asunto pasó a las legislaturas locales.

El 20, y 22 de agosto del propio año de 1929, respectivamente, las Cámaras de Senadores y de Diputados hicieron computo de las legislaturas locales que habían aprobado las reformas y declararon que estas reformas habían sido aceptadas y operaban desde luego.

Consecuentemente, el encabezado del artículo 123 constitucional quedó desde aquella época como sigue:

"EL CONGRESO DE LA UNION, SIN CONTRAVENIR LAS BASES SIGUIENTES, DEBERA EXPEDIR LEYES SOBRE EL TRABAJO, LAS -- CUALES REGIRAN ENTRE LOS OBREROS, JORNALEROS, EMPLEADOS, DOMESTICOS Y ARTESANOS Y DE UNA MANERA GENERAL SOBRE TODO CONTRATO DE TRABAJO".

Cabe hacer constar que en esta propia ocasión también se reformó la fracción XXXIX del aludido artículo 123, para autorizar la expedición de la Ley del Seguro Social, tema que no es objeto de este modesto estudio.

El cinco de marzo de mil novecientos treinta y ocho, el entonces Presidente de la República Lázaro Cárdenas, formuló una iniciativa de ley para que se modificara la fracción XVIII, del artículo 123 de la Carta Magna, en el sentido de que se declarara que los obreros y empleados de los establecimientos productores de materiales de guerra, no eran militares asimilados al -- ejército, sino trabajadores al servicio del Estado y que como tales deberían tener los mismos derechos, concretamente se propuso que las huelgas solo serían ilícitas, en caso de guerra y cuando los huelguistas pertenecieran a los establecimientos y servicios que dependieran del Gobierno.

En la iniciativa, el Ejecutivo explicaba que ella se debía a que habiendo remitido otra iniciativa para establecer el Estatuto Jurídico de los Trabajadores al servicio del estado se trataba de poner en concordancia la Ley Constitucional con este proyectado instrumento.

Las dos Cámaras que integran el Congreso de la Unión, aprobaron la iniciativa, la de Senadores en sesión extraordinaria del 16 de Mayo de 1938, y la de Diputados también en sesión extraordinaria, celebrada el 10. de Julio del mismo año de 1938, por lo

que la iniciativa presidencial pasó a las Legislaturas Locales, que la aprobaron, según computos hechos en la Cámara de Diputados el 17 de noviembre de 1938 y en la Colegisladora el 6 de diciembre del mismo año. El Ejecutivo promulgó las reformas en el Diario Oficial de la Federación del 31 de diciembre de 1938.

La fracción XVIII del artículo 123 Constitucional con esta forma quedó como sigue:

"Fracción 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 ejercieren actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del gobierno".

El 31 de Octubre de 1941, el Presidente de la República Sr. - General Don Manuel Avila Camacho, envió a las Cámaras una iniciativa de ley, para reformar la fracción X del artículo 73 Constitucional, con el objeto de que la competencia y jurisdicción de los Tribunales Federales del Trabajo se ampliara a efecto de que en toda la República conocieran dichos Tribunales Federales de los conflictos surgidos entre las empresas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que les sean conexas, las que se refieran a hidrocarburos, ferrocarriles y expresos que sean administradas en forma directa o descentralizadamente por el gobierno Federal a empresas que ejecuten trabajos en zonas federales y aguas territoriales a conflictos que afecten dos o más entidades federativas contratos colectivos que haya sido declarados válidos en más de una Entidad Federativa y por último para conocer de los procedimientos para hacer cumplir las obligaciones de las empresas en

materia educativa, conflictos estos que naturalmente deberían sostenerse con los respectivos trabajadores.

Esta iniciativa se aprobó en ambas Cámaras que integran el -- Congreso de la Unión así como por parte de la mayoría de las Legislaturas locales, por lo cual, y después de los computos respectivos en el Diario de la Federación del 18 de Noviembre de 1942, se publicó el Decreto Constitucional que reformó la fracción citada ampliando la competencia de los Tribunales Federales del Trabajo en toda la República para conocer de los conflictos a que se refiere el párrafo anterior.

El Presidente López Mateos, con fecha 7 de Diciembre de 1959 envió a la Cámara de Senadores, el Proyecto de Ley para adicionar el Art. 123 Constitucional con un capítulo que se denominaba "B" y en el cual se enumeraban los derechos y garantías que deberían gozar los trabajadores al servicio del estado, en la fracción X de este mismo capítulo del Art. 123, se reconoce y protege para el trabajador burócrata el derecho de huelga junto al de asociación.

Seguidos todos los trámites del caso, esto es, la aprobación de la iniciativa en cada Cámara, aprobación de las Legislaturas locales, computos de estilo etc. etc., esta iniciativa se convirtió en ley de rango constitucional, al hacerse la promulgación y publicación respectiva en el Diario Oficial de la Federación del 5 de Diciembre de 1960, fecha desde la cual asiste el derecho de huelga a los trabajadores al servicio del estado.

Como resultado de todas estas reformas la ley positiva constitucional en nuestro país en materia de huelga dice así:

"Artículo 123.- El Congreso de la Unión sin contravenir las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, - las cuales regirán: a) entre obreros, jornaleros, empleados domésticos artesanos y de una manera general todo contrato de trabajo....Fracción XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y los patronos, las huelgas y los paros.....Fracción XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de 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 propiedades o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos o servicios que dependan del gobierno.

b) entre los poderes de la unión los gobiernos del distrito y territorios federales y sus trabajadores.....Fracción X Los trabajadores tendrán el derecho de asociarse para la defensa de sus intereses comunes. Podrán así mismo, hacer uso del derecho de huelga, previo el cumplimiento de los requisitos que determine la ley respecto de una o varias dependencias de los poderes públicos cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo consagra.

Sobre esta ley positiva, se han fincado las leyes orgánicas o secundarias del trabajo, en donde se regulan las modalidades de la huelga, las doctrinas sobre la huelga y se han formado la juris-

prudencia aplicable a los diversos casos que se puedan presentar sobre todos estos tópicos versarán capítulos posteriores de este humilde trabajo.

Capítulo Tercero.

La doctrina Mexicana sobre el Derecho de Huelga.

- A).- Naturaleza Jurídica de la Huelga
- B).- Definición.
- C).- El Derecho de Huelga en la Jurisprudencia
- D).- El Derecho de Huelga en otras Legislaciones.

DOCTRINA MEXICANA SOBRE EL DERECHO DE HUELGA.-

Los maestros de derecho laboral en Mexico, en la cátedra, en el ensayo o en el tratado, han formado una doctrina sobre nuestro derecho laboral, en la que toman en cuenta las opiniones clásicas de todos los juristas del universo, pero también nuestra ley positiva.

En los actuales momentos, como es bien sabido, acaba de ser promulgada una nueva ley federal de trabajo que entró en vigor el primero de mayo de 1970 y la cual viene a abrogar la anterior ley que data de agosto de 1931, por lo tanto empieza una nueva era, durante la cual los tratadistas habrán de modificar la doctrina mexicana sobre el derecho laboral poniéndola en concordancia con las nuevas disposiciones positivas.

En estas condiciones al hablar en este trabajo sobre la huelga, expondré la teoría existente en la doctrina mexicana con mis personales observaciones sobre como la nueva ley puede influir en futuras rectificaciones o aperturas de nuevos cauces.

A).- NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA.-

Antiguamente la huelga consistía en la suspensión del trabajo, derivado de una coalición de obreros considerados individualmente. Sin embargo, la huelga era el producto del ejercicio individual de cada trabajador simultáneamente aplicado para suspender las labores en determinada fuente de trabajo, siendo su fundamento jurídico el derecho natural del hombre a no trabajar. De todas maneras, al efectuarse la huelga derivada por la suspensión de las actividades de cada trabajador, producían un estado de hecho, con actos contrarios al derecho, ya que ponían fin a una situación jurídica válida como lo era el contrato del trabajo.

Actualmente, la fracción XVII de nuestro Art. 123 constitucional dice que las Leyes reconocerán las huelgas como un derecho de los obreros, cambiando por consiguiente el fundamento de las mismas al respecto, el maestro Mario de la Cueva dice lo siguiente:

"Anteriormente el fundamento de la huelga, era el derecho negativo de no trabajar, en la actualidad se cuenta con un derecho positivo y es la facultad legal de suspender las labores en las empresas cuando se satisfagan los requisitos que señalan las leyes, el estado de huelga ya no es una simple situación, de hecho, productora de efectos contrarios a los queridos por los huelguistas, sino al contrario, es una situación legal que produce precisamente los efectos buscados por los trabajadores y que se resumen en la suspensión total de los trabajos de la empresa, por esto, el orden jurídico protege la suspensión de las actividades cuando los obreros han llenado los requisitos legales".

B).- DEFINICION DE LA HUELGA.-

Continuando con el pensamiento del maestro de la Cueva diremos que, "la huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores en las empresas previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos", de la definición transcrita, se deduce que la huelga constituye un medio para la realización de un determinado fin consistente en la obtención de un orden justo a la empresa por medio de la presión ejercida sobre el patrón.

La ley federal del trabajo de 1931 al reglamentar el art. 123 constitucional en su Art. 259 nos da la definición legal de la huelga que a continuación transcribimos:

Art. 259.- Huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado de una coalición de trabajadores, para la mayor comprensión de la definición legal de la huelga diremos que la coalición conforme a los términos del artículo 258 del mismo ordenamiento: es el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes, considero que si intentamos una definición de huelga, refirendonos exclusivamente a la ley, obtendríamos una definición mas clara y precisa que la transcrita con anterioridad:

La huelga es la suspensión legal y temporal del trabajo como resultado del acuerdo previo de un grupo de trabajadores por la defensa de sus intereses comunes, con el objeto de conseguir el equilibrio de los factores de la producción, armonizando los derechos de los trabajadores con los del capital.

En la nueva Ley Federal del Trabajo, el art. 259 que se acaba de citar a sido substituído por el 440 que contiene las siguientes modificaciones :

Se suprime el término legal que venía en la ley anterior en vez de decir que la huelga era el resultado de una coalición (Texto de la ley anterior) ahora dice que la huelga es efectuada por una coalición , en nuestra opinión nos parece mas claro y tecnico el nuevo artículo.

ETAPAS DE LA HUELGA

El maestro de la Cueva nos dice: que la huelga tiene una evolución rapida y completa y comprende tres fases.

- a).- El período de gestación
- b).- El período de pre-huelga
- c).- El de la Huelga declarada

a) Periodo de Gestación.- Este periodo consiste exclusivamente en la preparación y formación de la huelga dentro de la coalición obrera y fuera de la vigilancia y tutela del estado. En este periodo los trabajadores se reúnen y discuten las razones pertinentes para ir a la huelga en el caso de que no obtengan resultados favorables cuando sometan sus peticiones al patrón.

Normalmente se acostumbra y es recomendable que se levante un acta de la reunión o asamblea, acta donde se haga constar el lugar donde se verifique la asamblea, fecha de la misma, número de asistentes, nombre de ellos, expresiones de mayoría y los acuerdos tomados, suponiendo que la mayoría ha votado por la huelga, y una vez formulado el pliego de peticiones, el periodo de gestación terminará cuando dicho pliego haya sido presentado ante la autoridad correspondiente.

Por mi parte, creo que es inadecuado el considerar los actos previos a la huelga como parte integrante de la evolución de la misma, independientemente del acuerdo tomado en la Asamblea sea de ir o no a la huelga, cualquiera de los actos eminentemente privados de la coalición, no pueden ser parte integral de la huelga, supuesto que están fuera de la vigilancia y tutela del estado y por consiguiente de los órganos de la jurisdicción del trabajo.

b) Periodo de Pre-Huelga.- Este periodo se inicia cuando es presentado el pliego de peticiones ante las autoridades correspondientes, pliego en que se anunciará el propósito de suspender las labores si no se obtienen resultados positivos. Es en este periodo donde el órgano jurisdiccional conoce por primera vez la huelga y su actuación se limitará a mediar como simple conciliador entre las partes capital y trabajo, procurando se llegue a un entendi-

miento antes de la suspensión de labores.

Durante este periodo tanto los trabajadores como los patrones están obligados a satisfacer los requisitos de caracter formal que la ley federal del trabajo establece en su artículo 452 así como a concurrir a las audiencias de avenencia que las juntas señalen para conciliar a las partes.

En el momento en que se suspenden las actividades en la empresa, termina este periodo de pre-huelga.

c) Huelga declarada o estallada.- Da principio precisamente con la terminación del periodo anterior, es decir cuando los trabajadores suspenden el trabajo y abandonan la empresa, emplazada el día y hora señalados para ello, el objeto exclusivo de este periodo es de suspender las labores en la empresa por lo que, deben limitarse los huelguistas a suspender su trabajo al igual que los no huelguistas en el supuesto de que los hubiera, estando obligados tanto el patrón como las autoridades y los terceros, a respetar la suspensión del trabajo. La huelga declarada o estallada, puede tener varias calificaciones, mismas que mencionaremos simplemente pero con el propósito de referirnos a ellas con posterioridad.

- a) Huelga Lícita
- b) Huelga Inexistente
- c) Huelga Ilícita
- d) Huelga imputable al patrón.

ASPECTO PROCESAL DE LA HUELGA.-

Necesario es señalar que el titular del derecho de huelga lo es la coalición obrera, que reúne a la mayoría de los trabajadores de una empresa determinada, afectada por el movimiento; al decir

coalición, nos estamos refiriendo también al sindicato de trabajadores, que está considerado por la ley como una coalición permanente. La ley exige también para llevar a cabo una huelga el cumplimiento de determinados requisitos de fondo y de forma, el maestro Mario de la Cueva, nos dice en que consisten esos requisitos, señalándonos los requisitos de forma como los elementos que deben satisfacer el pliego de peticiones y el anuncio de huelga, para mayor claridad de los requisitos de forma, a continuación, transcribiré el artículo 452 de la nueva ley federal del trabajo:

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

- 1.- Se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas y se expresará concretamente el objeto de la misma.
- 2.- No serán aplicables las reglas generales respecto de terminos para hacer notificaciones y citaciones, las que surtirán efecto desde el día y hora en que queden hechas.
- 3.- Todos los días y horas serán hábiles.
- 4.- No serán reacusables los miembros de la junta ni se admitirán más incidentes que el de falta de personalidad que podrá promoverse por el patrón en el escrito de contestación al emplazamiento y por los trabajadores las 48 horas siguientes a la que hayan sido notificadas de la primera promoción del patrón. La junta determinará dentro de las 24 horas siguientes a la promoción y dictará resolución.
- 5.- No podrán promoverse cuestión alguna de competencia, si la junta una vez hecho el emplazamiento al patrón, observa que el asunto no es de su competencia, hará la declaración correspondiente.

Los trabajadores dispondrán de un término de 24 horas para designar la junta que consideren competente, a fin de que se le remita el expediente. Las actuaciones conservarán su validez, pero el término para la suspensión de las labores, correrá a partir de la fecha en que la junta designada competente notifique al patrón haber recibido el expediente, expuesto cual es el requisito de forma, analizaremos ahora la opinión del maestro Mario de la Cueva, respecto a los requisitos de fondo, del cual nos dice lo siguiente:

"El requisito de fondo de la huelga es el fin asignado por la Constitución a estos movimientos, y consiste en la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajador con los del capital.

Nuestra Nueva ley federal del trabajo Art. 450 nos señala como objeto de la huelga: primero

- 1.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.
- 2.- Obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo y exigir su revisión a la terminación del periodo de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo 3o. del Título séptimo.
- 3.- Obtener de los patronos la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo 4o. Título séptimo.
- 4.- Exigir el cumplimiento del contrato colectivo del trabajo, o contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado.
- 5.- Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de las utilidades.

6.- Apoyar una huelga que tenga por objeto algunas de las enumeradas anteriormente.

Como se ha mencionado con anterioridad, los trabajadores constituidos en coalición, previa a la declaración de huelga, deberán cumplir con los requisitos de forma; en primer lugar, dirigirán al patrón un escrito que se conoce con el nombre de pliego de peticiones, el cual deberá contener necesariamente - las peticiones que formulen los trabajadores, el propósito de ir a la huelga y expresamente el objeto de la misma, citando la fracción del artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo en que estuviere comprendido el objeto.

El anuncio o aviso del propósito de ir a la huelga si no se satisfacen las peticiones, deberán darlo los trabajadores - cuando menos con seis días de anticipación o con diez si se trata de paralización de servicios públicos, entendiéndose por estos, los de comunicación y transporte, los de gas, luz, y fuerzas eléctricas, los de aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las ciudades, los sanitarios, los de hospitales y los de alimentación, como se refieren a artículos de primera necesidad siempre que se afecte alguna rama completa de ese servicio (Art. 455 de la Ley Federal del Trabajo) el término a que nos referimos con anterioridad, correrá desde el momento en que el patrón haya sido notificado debiendo ser presentado el pliego de referencia por conducto de la autoridad competente, pudiendo ser estas la Junta de Conciliación y arbitraje que correspondan y donde no existan estas la autoridad máxima de trabajo, o en su defecto, la autoridad política de mayor jerarquía.

La autoridad que reciba el pliego de peticiones, el mismo día y bajo sumestrecta vigilancia y responsabilidad, la correrá al patrón el traslado correspondiente, quien dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, por sí o por sus representantes legales, deberá contestar por escrito a las peticiones de los obreros, considerando que en el caso de no dar contestación dentro del término señalado, se tendrá el pliego de peticiones por no aceptado.

El emplazamiento tendrá como consecuencias, constituir al patrón por todo el término del aviso o periodo de prehuelga, en depositario o interventor de la negociación emplazada, con las atribuciones y responsabilidades propias de su cargo.

Si el pliego de peticiones se presenta ante alguna otra autoridad distinta a las juntas de Conciliación y arbitraje, es decir la autoridad máxima de trabajo o la autoridad política del lugar, su obligación será la de notificar y emplazar el mismo día al patrón, bajo su responsabilidad; si después de este contesta el pliego dará vista a los trabajadores con la contestación, o si el patrón no contesta en el término antes citado, por la vía más rápida remitirá el expediente a la junta de Conciliación y Arbitraje que corresponda.

La Junta sea Central o Federal, intentará de inmediato conciliar a las partes y para el efecto, fijará fecha para la verificación de la audiencia de avenimiento, que se hará saber oportunamente a las partes, y si no comparecen los trabajadores huelgistas, no correrá el término que se hubiera señalado para la suspensión de labores, Al contrario si el patrón no concurre, el Presidente de la Junta del conocimiento podrá hacer uso de los medios de apremio permitidos por la ley. En todo caso, los efectos del aviso no se suspenderán por la audiencias de advenimiento o por la rebeldía del patrón para concurrir a ellas.

Según lo marca nuestro artículo 457 de la Ley Federal del Trabajo.

Si pese a el espuerzo realizado por las juntas, autoridades administrativas (Cuerpo de conciliadores) o las platicas particulares que efectúan las partes , no se llega a un arreglo y se presupone el estallido de la huelga, deberán tomarse las medidas de seguridad y conservación que a juicio de las juntas y previo razonamiento de las partes, sean necesarias, medidas que abarcaran al centro de trabajo, patrón , trabajadores, trabajadores no huelgistas, por lo que respecta a la seguridad; conservación, para evitar que el centro de trabajo , instalaciones etc. sufran deterioro alguno ;para el efecto, se nombrara personal denominado de emergencia, cuya obligación consistira exclusivamente en la conservación y seguridad del centro de trabajo, pudiendo inclusive desarrollar los trabajos que fueran necesarios para estos fines. Para fijar las medidas de seguridad la junta puede recibir pruebas de los interesados de acuerdo con el Art. 467 de la Ley Federal del Trabajo.

Al vencer el termino concedido en el emplazamiento, sin que se hubiere llegado a un arreglo, la huelga debe de estallar el día y hora señalados para tal efecto. Unavez estallada la huelga, los patronos, los trabajadores o terceras personas, tienen el derecho de pedir a las Juntas de conciliación y Arbitraje que declaren la inexistencia de la huelga, aduciendo los motivos que para ello concurren.

Si esta solicitud no se formula dentro de las setenta y dos horas siguientes de estallada la huelga esta se considerara como existente para toda clase de efectos legales, de acuerdo con lo que señala el Art. 460 de la Ley Federal del Trabajo.

Considero conforme a lo establecido por la fracción XVIII - del artículo 123 Constitucional, que todas las huelgas son consideradas lícitas, hasta en tanto no se pruebe lo contrario, es decir - que existe la presunción de licitud de la huelga hasta que la junta respectiva, al calificarla, de acuerdo con las pruebas aportadas por las partes, no la declare inexistente o ilícita.

Por consiguiente de acuerdo con lo establecido por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, trataremos de explicar los distintos tipos de calificación que pueden admitir algunas huelgas:

Conforme al texto de la Fracción XVIII del citado precepto -- constitucional, 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 la especie, podemos decir que la huelga será lícita cuando se ajuste a la ley, es decir, cuando la misma se deriva del cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos de fondo y forma exigidos por la ley.

Cabe hacer la aclaración que el concepto de huelga lícita a que se refiere el párrafo anterior es un concepto genérico, es decir, - conforme al texto de la Constitución. (Fracción XVIII del Art. 123 Constitucional). Por lo que respecta a la Ley Federal del Trabajo, es existente aquella huelga que tiene por objeto alguno de los comprendidos en el artículo 450 del citado ordenamiento y que ha cumplido con los requisitos que señala el artículo 452 de la Ley, amén de que haya sido declarada por la mayoría de trabajadores de la empresa o negociación respectiva.

En el caso contrario, la huelga es inexistente cuando no reúne uno o varios de los requisitos consignados en la Ley. En la especie, si la huelga es declarada por una minoría de trabajadores, si no se cumplen los requisitos a que se refiere el artículo 452 de la Ley, si se declara en contravención de lo establecido en un contrato colectivo de trabajo, o si no ha tenido por objeto alguno de los señalados en el artículo 450 del Ordenamiento Laboral, la Junta de Conciliación y Arbitraje, antes de que transcurran cuarenta y ocho horas de haber sido suspendidas las labores, declarará de oficio o a petición de parte, la inexistencia del estado de huelga y dictará las medidas necesarias para normalizar la situación, en el centro de trabajo de que se trate, tales como fijar a los trabajadores huelguistas, un plazo de veinticuatro horas para que vuelvan a él, apercibidos que en el caso de no acatar dicha resolución dentro del plazo fijado, terminarán los contratos de trabajo, salvo caso de fuerza mayor; declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y por consiguiente, de que está en libertad de contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad civil, en los términos del artículo 50. Constitucional contra los que se rehúsen a continuar el trabajo, y por último, dictará las medidas pertinentes para que los obreros que no hayan abandonado el trabajo continúen en él (Art. 463 de la Ley Federal del Trabajo).

Como un comentario general, repito que las huelgas se presumen jurídicamente existentes desde el momento en que estallan.

Huelga ilícita es aquella que surge cuando la mayoría huelguista ejerce actos de violencia contra las personas o propiedades, o cuando la huelga fuese declarada por los obreros que pertenezcan a

establecimientos o servicios que dependan del gobierno, cuando el país se encuentre en estado de guerra (Frac. XVIII del Art. 123 Constitucional).

En este caso se contemplan dos motivos que originan la ilicitud de la huelga, completamente distintos; en uno los actos de violencia ejercidos por los huelguistas en contra de las personas o propiedades y que a su vez constituyen un delito; el otro, el hecho de que la huelga afecte a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno, y que en tiempo de guerra, con la huelga se nulifique o debilite la capacidad defensiva del Estado. Los efectos de la ilicitud de la huelga consisten en la terminación de los contratos de trabajo, quedando en libertad el patrón para celebrar otros nuevos, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que incurran los huelguistas. (Art. 445 y 465 de la Ley Federal del Trabajo.)

Huelga imputable al patrón es aquella que casi es declarada por la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente en el sentido de que el movimiento es existente y a su vez, que la suspensión de las labores lo fueron por culpa exclusiva del patrón. La imputabilidad de la huelga trae como consecuencia inmediata, la condena a que se hace acreedor el patrón del pago de los salarios de los trabajadores huelguistas, durante el periodo correspondiente a la holganza. Como regla general, podemos decir que la huelga es imputable al patrón, cuando está se declara por haber faltado a las obligaciones que tiene contraídas, es decir, cuando viola el contrato colectivo y la huelga tiene por objeto el exigir el cumplimiento o cuando se niega a establecer condiciones justas de trabajo, si así se lo permiten sus condiciones económicas.

Una huelga nunca será imputable al patrón cuando ésta haya sido calificada de ilícita así como, en los casos de huelga por solidaridad. La no imputabilidad del movimiento trae como consecuencia la absolución para el patrón del pago de los salarios correspondientes al tiempo que dure la suspensión de las actividades.

Por último, toda huelga que no haya sido declarada inexistente o ilícita, puede terminar por cuatro motivos, de acuerdo con lo previsto por el artículo 469 de la Ley Federal del Trabajo;

a).- Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas o los patronos.

b) Por allanamiento del patrón, a las peticiones contenidas en el pliego de emplazamiento. Este allanamiento puede ocurrir en cualquier momento.

c).- Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente eligieron las partes

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

a).- En todo momento las partes pueden seguir sosteniendo pláticas conciliatorias, de mutuo acuerdo o por excitativa de alguna autoridad. Si las partes se convienen, denunciarán su acuerdo a la Junta y esta al aprobarlo dará por terminado el conflicto, reanudándose de inmediato las labores en el centro de trabajo paralizado por la huelga.

b).- En cualquier momento el patrón puede allanarse a las peticiones de los obreros y en este caso, previo pago de los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores se dará por terminado el conflicto reanudándose labores.

c).- En algunos casos para poder facilitar un arreglo, es necesario escuchar la opinión de un tercero; si las partes están de acuerdo en la persona, comisión o tribunal elegido y lo invierten de la facultad de arbitrar, la resolución que dicte este arbitro, en relación con el conflicto, deberá ser acatada por las partes y hecha respetar por las autoridades del trabajo. En este caso especial, no pueden los perdidosos con el aludo, ocurrir al amparo, entre otras causas, por que no puede considerarse como autoridad y la resolución que pronuncie como acto de autoridad, con jurisdicción emanada del poder público.

d).- Si los trabajadores huelguistas solicitan el arbitraje de la Junta de Conciliación y Arbitraje respecto a la procedencia de sus peticiones, la Junta deberá estudiar a fondo el conflicto y dictar su resolución conforme a las constancias y pruebas que aporten las partes.

En este caso, los patronos quedarán también obligados al Arbitraje de la Junta. El arbitraje en materia de huelga es facultativo o potestativo para los trabajadores y obligatorio para los patronos, los cuales podrán acogerse en su caso, a lo establecido por la fracción XXI del artículo 123 Constitucional.

C).- EL DERECHO DE HUELGA EN LA JURISPRUDENCIA.

La jurisprudencia sobre huelgas y sus distintos--- problemas jurídicos, es excepcionalmente escasa, por - -- la naturaleza misma de la materia.

En efecto, todo lo que se refiere a huelgas es de - urgente resolución, por ello la mayor parte de los con- flictos se soluciona por la vía del laudo; ., cuando no lo ha sido ya antes por la vía de la conciliación. Lo - anterior es tan exacto que tanto en el Departamento del - Distrito Federal, como en la Secretaría del Trabajo, hay cuerpos especializados de conciliadores, que al plantear se un emplazamiento, intervienen buscando arreglos que -- permitan que el conflicto no estalle o que si esto ocurre pronto se solucione.

Consignamos a continuación las Tesis jurisprudencia- les que hay sobre la materia:

HUELGA IMPUTABILIDAD DE LOS MOTIVOS DE LA

Para establecer la imputabilidad de los motivos de - una huelga, que persiguió como finalidad la revisión del contrato colectivo de trabajo y mediante ésta, el aumento de los salarios que devengaban los obreros, debe atenderse a los antecedentes que motivaron la suspensión de labores, así como a la actitud fundada o infundada de la -- parte patronal, al negarse a aceptar las demandas de los trabajadores huelguistas. Ahora bien, si aparece que el patrón no accedió a lo solicitado por los obreros en su pliego de peticiones, y estos últimos no produjeron den-

tro del procedimiento, los elementos bastantes para evidenciar la injustificación de la actitud de aquél, mismos que era indispensable haber proporcionado, no puede decirse que los motivos de la huelga sean imputables a dicho patrón. Tesis 89 de la compilación de la Jurisprudencia de la Corte en los años de 1917 a 1965, nacida de las ejecutorias dictadas en los siguientes amperos, cuyas sentencias se publicaron en la Quinta Epoca del Semanario Judicial de la Federación.

Tomo LXXIV, Pág. 3466.- Sindicato de Trabajadores de Artes Gráficas y Similares de Occidente.

Tomo LXXIV, Pág. 7271.- Sindicato de Cordeleros y Similares del Sureste

Tomo LXXIV, Pág. 7271.- Sindicato de Artes Gráficas de Occidente.

Tomo LXXIV, Pág. 9066.- Sindicato de Artes Gráficas y Similares de Occidente.

Tomo LXXIV.- Pág. 165.- Sindicato General de Artes Gráficas y Similares de Occidente.

EQUILIBRIO ENTRE EL CAPITAL Y EL TRABAJO.-

Una de las peticiones alegadas por los trabajadores, consistió en la reposición de un grupo que había sido separado, en cuyo grupo se encontraban incluidos los miembros de la mesa directiva y a este respecto debe decirse que esa petición si queda incluida en la fracción I del artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo y en la fracción XVIII del 123 Constitucional, el derecho del trabajo tiene, entre sus finalidades la de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, capital y trabajo; este --

equilibrio habrá de resultar, sea de acuerdos celebrados entre los trabajadores y los patronos, sea mediante la presión que los primeros pueden ejercer sobre los segundos a través de la huelga, sea por resoluciones de las autoridades del -- trabajo; para que los trabajadores estén en aptitud de intervenir eficazmente en los diferentes actos mencionados, acuerdos, huelgas y procedimientos ante las autoridades del trabajo y es requisito indispensable su organización, toda vez que la experiencia del siglo pasado, por aislamiento de los trabajadores y prohibiciones de las organizaciones sindicales, de -- mostró que los trabajadores aislados no solo no podían buscar ese equilibrio, sino que por ese mismo aislamiento eran explotados por el patrón, quien, económicamente, era el más fuerte, quiere decir lo anterior que el sindicato es la base para que los trabajadores puedan perseguir un equilibrio entre los dos factores de la producción, puesto que las organizaciones sindicales equilibran las fuerzas, oponiendo a la fuerza económica del patrón la que proporciona la unión y siendo así, es indudable que todo acto del patrono que tienda a destruir la organización sindical, o al menos a impedir que el sindicato desarrolle sus funciones normales, no solo rompe el equilibrio entre el capital y el trabajo, sino que destruye el supuesto indispensable para que ese equilibrio pueda algún día lograrse; es cierto que cuando el trabajador es separado de su trabajo, puede intentar la acción de reinstalación, pero no lo es menos que cuando la separación se hace en masa y comprende a los miembros de la directiva, existe ya no solo un in--

terés individual, sino colectivo, que consiste en el interés de la masa trabajadora para permanecer unida y tener a su frente a las personas que ha considerado más capaces para dirigir la lucha en pro de un equilibrio entre el capital y el trabajo y es claro que cuando se ataca este interés colectivo, el conflicto deja de ser individual y puede dar, en consecuencia, lugar a la huelga. La conclusión anterior se confirma teniendo en cuenta los antecedentes de otras legislaciones y las opiniones sustentadas por la doctrina, así por ejemplo, en el derecho alemán anterior a 1933, los representantes de los trabajadores en los consejos de empresas, no podían ser separados por el patrón, si no era con el consentimiento de la respectiva organización obrera, o mediante resolución de la autoridad competente y toda separación que no llenara este requisito, no producía efecto alguno, quedando el patrón obligado a cumplir el contrato como si el trabajador prestara, efectivamente, el servicio; la razón de esta garantía está, en opinión de los autores en que si los miembros de la Directiva estuvieran amenazados de cese, por la necesidad económica de percibir un salario, se verían cohibidos en sus gestiones, esto es, no podrían obrar con toda libertad, lo que quiere decir que se ha estimado que respecto de esas personas existe no un interés individual, sino colectivo, puesto que en términos generales, son los miembros de la Directiva quienes dirigen al Sindicato y quienes consiguientemente, se encuentran expuestos a sufrir las consecuencias de una actividad de--

sarrollada no en su provecho, sino en beneficio de la masa trabajadora. Por otra parte, consultando las estadísticas francesas se ve en Paul Pic (Legislación Industrial), que el 25% de las huelgas durante los últimos años tuvo como finalidad, sea solicitar la separación de representantes del patrón, sea pedir la separación de trabajadores separados como consecuencia de su labor sindical. De lo expuesto se desprende que la separación de un número considerable de trabajadores, entre los que se encuentran los miembros de la Directiva del Sindicato, si queda comprendida dentro de las disposiciones legales, ya que este acto afecta la existencia del mismo sindicato, cuya actividad se vería amenazada si el patrón pudiera, a su arbitrio, separar a los miembros de la Directiva, de tal manera que la resolución de la Junta, que estimó que solo existía un interés individual y que esos actos del patrón no rompían el equilibrio entre los factores de la producción, equilibrio que según lo dicho, consiste ante todo, en sentar las bases para que los trabajadores puedan ejercer colectivamente sus derechos y lograr, mediante ese ejercicio, mejores condiciones de trabajo, violó, en perjuicio de los trabajadores huelguistas, la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución y la I del 260 de la Ley Federal del Trabajo.

Amparo Directo 4540/36. La Juris del Trabajo al día.
A Lastra y Villar Págs. 230/233.

Inquestionablemente, que en fechas próximas la jurisprudencia se habrá de enriquecer con nuevas tesis, tanto de la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, como de los

Tribunales Colegiados de Circuito, pues la Ley Federal del Trabajo que acaba de nacer, suscitará problemas y choques de opinión ante los Tribunales del Trabajo, los que a su vez, generarán una nueva jurisprudencia de los Tribunales Federales.

D).- EL DERECHO DE HUELGA EN OTRAS LEGISLACIONES

La mayor parte de los países del mundo se pronuncian por medio de sus legislaciones, por el reconocimiento del derecho de huelga. Es interesante conocer como lo hacen y por ello presentamos una breve reseña de lo que las leyes extranjeras disponen sobre el particular.

ARGENTINA.- El artículo 125 de su Constitución dice en su segundo párrafo:

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo, recurrir a la conciliación y al arbitraje: EL DERECHO DE HUELGA.....

BOLIVIA.- El artículo 126 de su Constitución dice a la letra:

Se garantiza la libre asociación profesional y sindical y se reconoce el contrato colectivo de trabajo. Asi mismo, se reconoce el fuero sindical y EL DERECHO DE HUELGA, como medio de defensa de los trabajadores conforme a la ley.

BRASIL.- Su constitución dispone en su artículo 158 que se reconoce el derecho a los obreros de agremiarse, pero no se va más allá y no se consagra como derecho obrero, el de huelga.

COLOMBIA.- En su artículo 18 la constitución colombiana dice:

Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio.

COSTA RICA*.- La constitución de este país en su artículo 61 dice a la letra:

Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia.

COEA.- En este país, el artículo 71 de su constitución expresa:

Se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los patronos al paro conforme a la regulación que la ley establezca para el ejercicio de ambos derechos.

CHILE.- No cuenta con una disposición constitucional que tutele el derecho de huelga.

ECUADOR.- En el inciso i) del artículo 169 de la Constitución de este país, se establece el derecho de huelga para los trabajadores y el de paro para los patronos, pero se dice que ambas figuras jurídicas deberán ser reglamentadas y que en caso de servicios públicos habrá una reglamentación especial.

EL SALVADOR.- En este país el artículo 192 de su constitución dice:

Los trabajadores tienen derecho a la huelga y los patronos al paro. La ley regulará esos derechos en cuanto a sus condiciones y ejercicios.

GUATEMALA.- En el artículo 116, apartado 10 de su constitución se concede el derecho de huelga, pero se considera como un recurso extremo al fracasar la conciliación, el artículo dice:

Las leyes que regulen las relaciones entre el capital y el trabajo, son esencialmente conciliatorias.....

Son principios fundamentales de la legislación del trabajo.....10.- Derechos de huelga y de paro ejercidos de conformidad con la ley y como último medio, fracasadas todas las tentativas de conciliación.. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de defensa económica. Las leyes consignarán los casos y situaciones en que no sea permisible el ejercicio de esos derechos.

HAITI.- La constitución de este país no consagra el derecho de huelga para los obreros, la única disposición relacionada con este punto, es un inciso o párrafo de su artículo 24 donde se dice:

Todo trabajador tiene derecho a defender sus intereses por la acción sindical. Cada uno adherido al sindicato de sus actividades profesionales.

HONDURAS.- En este país, se reconoce por su constitución en su artículo 13 el derecho de huelga y el de paro. Hay una ley reglamentaria y se autorizan restricciones en tratándose de servicios públicos.

NICARAGUA.- La constitución de este país no contiene ninguna disposición que autorize el derecho de huelga.

PANAMA.- El artículo 68 de la constitución de este país, dice a la letra:

Se reconoce el derecho de huelga y de paro. La ley reglamentará su ejercicio y podrá someterlo a restricciones especiales en los servicios públicos que ella determine.

PARAGUAY.- La constitución paraguaya no contiene ninguna disposición que tutele el derecho de huelga.

REPUBLICA DOMINICANA.- La constitución de este país se encuentra en el mismo caso que Paraguay, no hay derecho de huelga.

PERU.- Tampoco la constitución de este país, contiene disposición que autorize el derecho de huelga.

URUGUAY.- El artículo 57 de la constitución política de este país establece el derecho de huelga en su tercer párrafo que dice así:

Declárese que la huelga es un derecho gremial. Sobre esta base se reglamentará su ejercicio y efectividad.

VENEZUELA.- Este país consagra en el artículo 92 de su constitución, el derecho de huelga, esta disposición dice:

Los trabajadores tienen el derecho de huelga, dentro de las condiciones que fije la ley. En los servicios públicos este derecho se ejercerá en los casos que aquella determine.

CHECOESLOVAQUIA.- Este país que se denomina así mismo en su constitución como "sociedad socialista" no tiene disposición expresa en que se consagre el derecho de huelga, cosa que seguramente se debe a que dentro de su sistema "el derecho al trabajo y a su remuneración está garantizado por todo el sistema económico socialista, que no conoce crisis económicas ni paro forzoso y garantiza el incremento conti-

no de la remuneración del trabajo", según dice su artículo 21 constitucional en su segundo párrafo.

DINAMARCA.- No se consagra en la constitución de este país el derecho de huelga.

FINLANDIA.- En las mismas condiciones que el país citado antes.

FRANCIA.- Este país europeo si reconoce el derecho de huelga y en su constitución se lee:

"El derecho de huelga se ejerce de conformidad con lo dispuesto en las Leyes y Reglamentos". Preámbulo de su -- constitución que se refiere al trabajo.

ITALIA.- El artículo 40 de su constitución dice:

"El derecho de huelga se ejercerá en el ámbito de las leyes que lo regulan".

NORUEGA.- Su constitución no consagra el derecho de - huelga de que nos venimos ocupando.

REPUBLICA ARABE UNIDA.- No reconoce en su constitu-- ción el derecho de huelga.

REPUBLICA DEMOCRATICA ALEMANA.- En el artículo 14 de la constitución de esta República, segundo párrafo, se dice:

"El derecho de huelga está garantizado a los sindicatos".

REPUBLICA ESPAÑOLA.- No establece el derecho de huelga en su constitución, solo habla en el artículo 46 de su carta fundamental de que su legislación regulará el paro forzoso.

REPUBLICA FEDERAL ALEMANA.- No contiene su constitu -- ción disposición que establezca el derecho de huelga.

REPUBLICA POPULAR DE CHINA.- No tiene su constitución -- disposición que garantice el derecho de huelga, como en el caso de Checoeslovaquia, el Estado asume el papel de mejorar a los trabajadores que en estas condiciones no tienen patrón con quien luchar, sino en último caso su lucha sería con el propio estado.

UNION DE REPUBLICAS SOCIALISTAS SOVIETICAS.- Dentro de la filosofía que priva en este país, no cabe el derecho de huelga y por ello, la constitución Rusa no lo consagra.

La filosofía de que hablo, esta contenida o compendiada en el artículo 11 de su constitución que a la letra dice:

La vida económica de la U.R.S.S. está dirigida y determinada por el plan del Estado sobre la economía nacional, a fin de aumentar la riqueza social, elevar de modo constante el nivel material y cultural de los trabajadores, afirmar la independencia de la U.R.S.S. y reforzar su capacidad defensiva.

Es obvio, que si esta es la filosofía Rusa y que el -- propio Estado toma a su cargo la defensa y tutela del trabajador, no pueda haber huelgas dentro de la ley, de sobrevenir la crisis, que provocaran huelgas, estas serian al margen de la ley vigente.

YUGOSLAVIA.- En este país tampoco hay consagración del derecho de huelga en su constitución, pues tratándose de -- otro país socialista, se está en el mismo caso que en la -- U.R.S.S.

Capítulo Cuarto.

La Huelga en la Nueva Ley Federal del Trabajo.

**Inciso Unico.- Analisis de los Nuevos Articulos y
Diferencias con la antigua Ley Federal
del Trabajo.**

LA HUELGA EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.-

Como expresábamos antes, el día primero de mayo próximo pasado, entró en vigor una nueva Ley Federal del Trabajo, que vino a substituir a la que había venido rigiendo desde agosto de 1931 y que promulgara el entonces Presidente de la República Don Pascual Ortiz Rubio.

En este capítulo señalaremos las modificaciones que la nueva ley, impone sobre la ley anterior y comentaremos el significado de esta nueva terminología.

En el Título 8o. Capítulo 1o. de la Nueva Ley Federal del Trabajo, se agrupan las disposiciones referentes a la Huelga, este Título el Legislador lo intituló simplemente como "Huelgas" a diferencia del Título 5o. de la Ley anterior que se denominaba "De las Coaliciones, Huelgas y Paros".

El artículo 440 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, al dar la definición de la huelga, suprime en relación con la definición que contenía la Ley anterior la palabra "legal".

La corrección es atinada, por que una huelga puede ser legal o ilegal, pero de todos modos es huelga. Entonces separar de la definición de la huelga el calificativo de legal, hace la definición más clara y la figura jurídica de la huelga más elástica y le dá una conotación más amplia.

En esta definición se mantiene muy claro, que es la coalición de trabajadores la legitimada para declarar la huelga.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo, en lugar del artículo 258 de la Ley anterior, en el cual se definía lo que era la coalición, que fines debería tener y se habilitaba a los Sindicatos de Trabajadores como coalición permanente, tenemos el artículo 441, que simplemente declara que para los efectos de la huelga los sindicatos de trabajadores son una coalición permanente.

A pesar de que el nuevo artículo suprime la definición de lo que es la coalición, mantiene el aspecto doctrinario sobre a quien corresponde la legitimación para declarar la huelga.

Efectivamente la coalición es el concurso de voluntades de los trabajadores para declarar la huelga y por ello mismo puede ser una coalición accidental y verificada ex-profeso para promover la huelga. La ley tanto la antigua como la actual, considera que en el Sindicato de Trabajadores, existe un permanente acuerdo de voluntades para defender los derechos obreros y por ello, al Sindicato le confiere la calidad de una coalición permanente.

Lo anterior no quiere decir que obreros no sindicalizados no puedan ocurrir al recurso de la huelga, pues los obreros libres después de formar la coalición accidental para ir a la huelga, pueden validamente ocurrir a esta.

El artículo 442 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, es nuevo; dispone que la huelga puede abarcar en su totalidad las actividades de una empresa, o bien, puede referirse y extenderse exclusivamente en uno o varios de los establecimientos

de una o varias empresas.

Esta disposición es útil, por que contempla el supuesto que a menudo se puede presentar, de que los obreros de una industria o una empresa, aún en el seno de ella se encuentren en diversas condiciones, unos no necesiten luchar por su mejoramiento, por que estén en situaciones aceptables y otros por el contrario, se hayan en condiciones precarias que los obliguen a buscar su mejoramiento mediante la huelga. Entonces los que necesitan luchar lo hacen, sin perjuicio de que sus compañeros que no confrontan esa necesidad, no lo hagan y entonces sobreviene la huelga parcial, que afecta sólo una parte de los establecimientos de la empresa emplazada.

El artículo 443 de la Nueva Ley que comentamos, dice --- que, la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión de labores. Este artículo viene a modificar el 262 de la Ley anterior, suspendiendo la parte de dicho artículo que instituía una figura delictiva que se configuraba cuando a propósito de la huelga, surgía coacción o violencia física sobre las cosas y las personas y fijaba la sanción para este delito especial.

Ahora los ilícitos que se cometan con motivo de un movimiento de huelga, se normarán para su determinación y para su sanción, conforme a las leyes comunes.

El artículo 444 de la Nueva Ley Federal del Trabajo es nuevo, define la huelga legalmente existente, remitiéndonos al artículo 450, que pronto analizaremos.

A propósito de la huelga legalmente existente, es oportu

no recordad que la legalidad de una huelga se presume y no necesita de resolución expresa que la califique. Pues este tipo de resolución solo sobrevendrá si parte interesada, -- dentro del término de setenta y dos horas, después de haber estallado la huelga, promueve la declaración de la inexistencia, pero si no hay esta objeción, la huelga sin necesidad de calificación expresa continua como legal y realidad existente.

En el artículo 445 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, se enumeran los casos en que la huelga es ilícita, siendo -- esos casos los siguientes:

- I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejerce actos violentos contra las personas o las propiedades y
- II.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno.

Este artículo viene siendo una copia fiel del artículo 263 de la antigua Ley Federal del Trabajo. En el primero de los casos, cuando se cometen actos de violencia por la mayoría de los huelguistas, surge una figura delictiva, que si bien no constituye un delito laboral, puede caer bajo la sanción del derecho penal común, pero vicia la huelga debiendo por éste vicio declararse ilícita.

En el segundo de los casos, la huelga resulta un acto -- contrario a la seguridad de la Nación, pues impide que el -- Gobierno se organice para solucionar el estado de guerra que confronta y ello daña su seguridad y le impide adoptar medi-

adecuadas para su defensa, estos actos realigados en tiempo de guerra, considerados desde el punto de vista penal, pueden llegar hasta a configurar un delito, todo lo cual obliga a nuestro órden jurídico a negar su auxilio a los huelgistas, como ocurriría cuando no hay el estado de emergencia que significa la guerra.

También cabe hacer ver que la existencia o no existencia de la huelga, no se contrapone con que ella, existiendo sea ilícita, esto es, pueden haberse llenado todos los requisitos y presupuestos para huelga, pero sin embargo puede haber declaración de ilicitud, cuando concurren las circunstancias que obligan al órden jurídico a declarar la huelga inconveniente al órden público o a la seguridad nacional.

El artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo en vigor dispone que es huelga justificada aquella cuyos motivos se imputan al patrón.

El antecedente de esta disposición, es el artículo 271 de la antigua Ley.

Este artículo nos hace presuponer un laudo favorable a los trabajadores y en el cual se declare que la huelga es justificada y que el patrón dió motivo a ella.

Es claro que toda huelga imputable al patrón, significa que este debió haber aceptado el pliego de peticiones y que si no lo hizo y a lo largo del procedimiento se demostró la justificación de tales peticiones; cosa que se hubiera evitado si el patrón hubiera obrado rectamente y acepta el pliego, el patrón debe ser sancionado con cubrir-

las indemnizaciones inherentes a la huelga, entre las que destacan los salarios caídos, estos es los que debieron percibir los trabajadores durante toda la época de la huelga.

El concepto de huelga justificada, presupone y acusa un desequilibrio real de intereses, posiciones y percepciones entre los dos factores de la producción y esto viene a encuadrar dentro del marco de una huelga lícita.

El artículo 447, del nuevo ordenamiento laboral, manda que en tanto dure la huelga, hay causa legal de suspensión en las relaciones del trabajo.

El artículo 261 de la Ley anterior, decía lo mismo en forma más clara pues asentaba que se trataba de suspensión, más no de terminación y que tal suspensión no extinguía los derechos y obligaciones nacidos de la relación laboral.

El artículo 448, expresa una disposición nueva de la Ley laboral y dice lo siguiente:

"" El ejercicio del derecho de huelga suspende -- la tramitación de los conflictos colectivos -- de naturaleza económica pendientes ante la -- Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de -- las solicitudes que se presenten, salvo que -- los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la junta." "No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo -- 450 fracción VI.""

Este artículo tiende a evitar la pluralidad de -- procesos y la pluralidad de resoluciones, que inclusive -- pueden ser contradictorias, por ello, una vez que estalla una huelga, será con subordinación a lo que se decida en -- la huelga como se resuelvan los problemas planteados antes

y que correspondan al ámbito colectivo o económico, de las relaciones laborales.

Las disposiciones anteriores, no tendrán aplicación cuando la huelga estalla, para prestar solidaridad a otra huelga, por que entonces no hay propiamente conflicto entre los huelgistas por solidaridad y sus patronos y entonces los problemas pre-planteados antes de la huelga de solidaridad, no tienen por que paralizarse.

Termina el primer capítulo de este título de la huelga, con el artículo 449, en que se dispone que el derecho de huelga debe ser respetado por las autoridades del trabajo y las civiles, debiéndose otorgar todas las garantías del caso y los auxilios necesarios a los huelgistas.

Este artículo es similar al 272 de la ley anterior.

Con esta disposición el Legislador, subraya las garantías de que esta rodeado el derecho de huelga, y como el obrero debe ser provisto de la más amplia tute la jurídica cuando usa el arma de su lucha social, dentro de la ley.

Encabeza el Capítulo 11 de este Título, el artículo 450 de la nueva Ley Federal del Trabajo, que nos enumera los objetivos que deberá tener una huelga, - los objetivos de una huelga deben ser el equilibrio - entre los factores de la producción, así mismo debemos marcar que no siempre el desequilibrio económico viene siendo responsabilidad directa de una empresa-

o de la organización interna de ésta, sino que puede darse el caso de que los fenómenos de una colectividad o -- los movimientos económicos de una sociedad, vengán a repercutir en la misma empresa, que aún cuando este perfectamente organizada internamente, tenga ante sus obreros un desequilibrio.

Este artículo sirve de base y es piedra angular en la intervención legislativa para propiciar el --- equilibrio entre los factores de la producción, puesto - que pone en manos de los obreros una arma para la lucha de clases, necesaria para que impere la armonía económica en las relaciones de los factores que engendran la - producción.

Este artículo en su fracción V tiene una importante adición, en relación con el artículo 260 de la antigua Ley Federal del Trabajo. Ella consiste en establecer como nueva causal que puede originar la huelga, - el exigir por parte de los obreros el cumplimiento de - las disposiciones legales sobre la participación obrera, en las utilidades.

Este nuevo objetivo para el planteamiento - de las huelgas, se justifica por que nunca han sido respetadas las disposiciones legales sobre reparto de utilidades y los trabajadores están sufriendo verdaderos - hurtos de esas utilidades por parte de sus patrones, en tonces esta fracción abre las puertas para que los obreros coaccionen legalmente a los empresarios, para que - apliquen rectamente la ley de la materia, y así les entreguen su justa participación en las utilidades, como-

lo manda la fracción 9a. del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

El artículo 451 de la nueva Ley Federal del Trabajo, nos señala requisitos para suspender los trabajos y nos marca:

- 1o.- Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior.
- 2o.- Que la suspensión la realicen la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento.
- 3o.- Que se cumplan con los requisitos previos que fija el artículo 452, que en seguida vamos a estudiar.

Este artículo substituye al 264 de la antigua Ley Federal del Trabajo, y tiene las nuevas modalidades de que nos ocuparemos en seguida:

La fracción primera, es idéntica a la del artículo 264 de la antigua ley y cuya fracción tiene el mismo numeral.

La fracción segunda, tiene respecto a la de la Ley anterior estas diferencias, en la Ley anterior se especificaba que para integrar la mayoría de los huelgistas se tomara en cuenta a los despedidos si el despido había ocurrido después del emplazamiento a huelga. Ahora se suprime esta disposición. En cambio en la nueva fracción se establece la regla, de que el recuento es una excepción o defensa que deben ejercer los patrones o a quien interese y que este punto no es una cuestión previa a la suspensión de los trabajos.

Juzgamos que la nueva ley es más clara.

Doctrinariamente podemos afirmar que en este artículo están contenidos los preceptos de "fondo" para verificar una huelga. Los requisitos de fondo deben ser los presupuestos que debe de llenar una huelga y el principal presupuesto, debe ser la existencia de desequilibrio de los factores de la producción y el uso de la huelga, como medida extrema para que se restablezca el equilibrio.

Las causales por las cuales ha sobrevenido el desequilibrio, pueden ser muy variadas, y lo mismo pueden ser imputables al patrón, como al medio económico y social en que se desarrolla la producción; no hay regla general para enumerar tales causales y ellas deben ser concretadas en cada caso y estudiadas, por los Tribunales, para que de existir, sobrevenga la protección del Estado y del orden jurídico, para dictar las medidas adecuadas al restablecimiento de la normalidad.

Así mismo, este artículo 451 nos señala que deben ser cumplidos previamente los requisitos señalados en el artículo 452 que vamos a analizar en seguida.

El artículo 452 dice: El escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los requisitos siguientes y que a continuación compendiamos:

1o.- Se dirigirá al patrón, en él se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si tales peticiones no son satisfechas y concretamente se expresara el objeto de la huelga.

2o.- Se presentará por duplicado a la Junta de Con

ciliación y Arbitraje, de no haber Junta residente en el lugar, la presentación se hará a la Autoridad del Trabajo establecida en el lugar, y de no existir ni Junta ni Autoridad del Trabajo, se presentará a la Autoridad Política de mayor jerarquía, existente en donde se ubique la negociación emplazada. La Autoridad del Trabajo o Política que haga el emplazamiento, remitirá lo actuado, dentro de veinticuatro horas de realizada la última diligencia relativa al emplazamiento, a la Junta competente.

30.- El aviso de suspensión se dará con seis días de anticipación a la fecha señalada para hacer estallar la huelga, si se trata de servicios públicos, en vez de seis días, el término será de diez. El término cuenta a partir de que el patrón queda notificado del pliego petitorio.-

Este artículo al igual que los dos siguientes, vienen a constituir modificaciones al antiguo artículo 265 de la Ley anterior.

Este artículo y los dos siguientes, contienen -- las disposiciones de forma de la huelga y su procedimiento preliminar. Es importante seguir al pie de la letra -- estas disposiciones, para poder obtener la realización -- del derecho de huelga y la tutela jurídica que la Ley dá a ese derecho.

Por la importancia que en la practica tiene esta -- disposición haremos los siguientes comentarios:

Las peticiones que contiene el pliego de emplazamiento deben ser muy claras, para que el patrón, no pueda admitirlas equivocadamente, debe expresarse con toda nitidez, lo que se quiere del patrón. Cuando se esta de

mandando la firma de un contrato colectivo, es oportuno remitir ya hecho el contrato que se desea sea firmado por el patrón. En fin las peticiones no deben dejar lugar a dudas, para que el patrón las acepte o las rechaze y en todo caso quede clara su conducta y su postura dentro del conflicto. Recuerdese que el pliego de peticiones forma la demanda en la litis de la huelga.

Debe invocarse forzosamente la existencia de un desequilibrio en los factores de la producción y enumerar en el caso concreto, en que consiste ese desequilibrio, que factores lo originan y como debe, el patrón eliminar tales factores, para que el equilibrio vuelva a las relaciones laborales. Siempre será conveniente invocar los fundamentos legales en que descansan las peticiones de los trabajadores.

El pliego debe entregarse como y a quien previene la ley.

Hay tres supuestos, la empresa que se vá a emplazar tiene su domicilio en donde hay Junta Central de Conciliación y Arbitraje, entonces no hay problema, el pliego--por duplicado--se entrega en la Junta. La empresa esta establecida en lugar donde no radica una Junta, pero hay autoridades de trabajo. En este supuesto el pliego se entregará a la Autoridad maxima en materia de Trabajo, residente en el lugar. Tercer supuesto; en el domicilio de la empresa, no hay ni Junta de Conciliación ni Autoridades del Trabajo, entonces el pliego se entrega a la Autoridad Política de maxima Jerarquia en el lugar.-

La Autoridad que reciba el pliego, sien sea una Junta, un Funcionario del Trabajo, o una Autoridad Polítca, debe, bajo su más estricta responsabilidad, entregar el pliego en copia, al patrón y recabar de él, recibo adecuado. Esta diligencia habrá de practicarse dentro de las siguientes veinticuatro horas, de la entrega por parte de los obreros, del pliego y su copia. a la Autoridad receptora.-

Debe hacerse notar la importancia y trascendencia de esta diligencia: por una parte se emplaza al patrón, que queda obligado a contestar en cuarenta y ocho horas, quedando los bienes de la empresa a las resultas de la responsabilidad económica de la huelga, pues desde el emplazamiento, el patrón queda constituido en depositario de los bienes y otros acreedores no pueden --trabrar embargo en ellos, ni tampoco cabra desahucio de los locales ocupados por esos bienes. Por otra parte el pliego petitorio viene a integrar el expediente de la huelga, haciendo el papel de demanda y de base de la litis que se inicia.

Es pues necesario cuidar que el emplazamiento se realice correctamente, para evitar nulidades, obtener todas las ventajas de la tutela jurídica que a las huelgas y su procedimiento otorga el orden público y conseguir una respuesta autentica del patrón, en uno u otro sentido.

Como ya queda dicho, el patrón deberá contestar en cuarenta y ocho horas, diciendo si acepta las peticiones o no. Su falta de contestación, o una contesta-

ción evasiva o inepta produce que el pliego se tenga por rechazado y por denegadas las peticiones que él contiene.

Los artículos 453 y 454 de la nueva Ley, que tienen su antecedente en el artículo 265 de la Ley anterior ya quedaron descritos y comentados en el estudio hecho - a propósito del artículo 452.-

Es oportuno hacer algunas otras consideraciones sobre los tres artículos de que venimos hablando:

El plazo para que estalle la huelga y que se -- computa a partir del emplazamiento al patrón, es el mismo que fijaba el artículo 265 de la antigua ley.

El emplazamiento a huelga, pone las relaciones-obrero-patronales, en un *Estatum Quo Jurídico*, en que -- los efectos del contrato o de las relaciones de trabajo se suspenden hasta el fin del conflicto.

En doctrina este término iniciado con el emplazamiento y hasta que estalla la huelga se conoce como --- **PRE-HUELGA**. Dentro de él, pueden las partes seguir platicando para avenirse y pueden las autoridades seguir haciendo esfuerzos para lograr arreglo.

Este plazo de Pre-Huelga puede ser prorrogado -- por los trabajadores. Este punto fué materia de amplias y enconadas discusiones antiguamente, pero el punto ha -- quedado resuelto por la practica constante y ahora los obreros emplazantes, pueden prorrogar el plazo para que estalle la huelga a su arbitrio y conveniencia, si el patrón admite la prorroga.

Así mismo cabe hacer ver que los plazos para que

estalle la huelga, para la contestación, para excepciones dilatorias, etc. no deben computarse como si se tratara de plazos procesales, pues la ley y la practica los señala como plazos que se computan de momento a momento y que incluyen días inhábiles procesalmente hablando.

La Corte ha establecido ya, que las huelgas son constitucionales con sólo llenar los requisitos de fondo y forma que se han expuesto.

El artículo 455 de la nueva Ley Federal del Trabajo, enumera las empresas que deben ser consideradas como de servicio público.

La nueva Ley fija los siguientes servicios: -- Gas, Luz y Energía Electrica, Limpia, Aprovechamiento y distribución de aguas, destinadas al servicio de las poblaciones, servicios sanitarios, los de hospital, los de cementerios y los de alimentación cuando se refieran a artículos de primera necesidad y se afecte alguna rama completa del servicio.

Esta clasificación de empresas de servicio público, recuerdese que tiene importancia, por cuanto que en tratándose de ellas, el plazo entre el emplazamiento y el estallido de la huelga, es de diez días, mientras que para empresas que no son de servicio público, el plazo es menor, de seis días.

El artículo 456 de la nueva Ley Federal del Trabajo, deriva del artículo 267 de la antigua Ley y establece lo que en doctrina se conoce como "CONCILIACION PRELIMINAR", cabe explicar que a partir de la re

forma de la Ley, efectuada el 29 de marzo de 1941, se estableció el procedimiento de conciliación forzosa, para dar a las partes la oportunidad de solucionar el conflicto amigablemente.-

Por imperativo del artículo 456 que se viene comentando, de la nueva Ley Federal del Trabajo, las Juntas no tienen intervención más allá de la función conciliatoria, que se concreta únicamente a la amigable composición, sin poder resolver nada. Tan sólo toca a las Juntas, en su caso, sancionar los convenios que las partes libremente celebren.

Las Juntas, pues, pueden intervenir en el procedimiento de huelga, limitando su actividad a avenir a las partes ajustándose a las reglas del título 14, Capítulos 4 y 5 de la Ley Federal del Trabajo, por lo que hace a la función conciliatoria. En parte sólo se aplican estas reglas. Por ejemplo, en la que previene que si las partes no se avienen, la Junta, previo estudio del caso propondrá la solución legal adecuada, explicando las razones por las cuales la solución propuesta es justa. (Artículo 753 fracción 1.) podemos decir que esta regla no puede seguirse en tratándose de huelgas, pues los Funcionarios de ninguna manera pueden opinar sobre quien de las partes tienen la razón.

El artículo 457 de la nueva Ley Federal del Trabajo es el que realmente fija las normas a que se debe sujetar la conciliación durante las huelgas, y cuya conciliación se inicia a raíz del emplazamiento pero que puede intentarse en cualquier momento mientras esta viva la huelga

ga o vigente la amenaza de que estalle.

En la fracción primera de este artículo y concordando con el comentario anterior, de que las reglas de la conciliación ordinaria, no rigen íntegramente en la huelga, se dispone que para la conciliación en las huelgas .." Se observarán las consignadas (las normas) para el procedimiento conciliatorio... en lo que sean aplicables."

La fracción segunda de este artículo, impone una sanción a los obreros si no concurren a la audiencia de avenencia y conciliación, esa sanción consiste en que el término para que estalle la huelga, queda suspendido.

En este caso la ley no es categórica, pero como sólo habla de suspensión, debe entenderse que cuando la parte obrera a una segunda o tercera o simplemente posterior junta de conciliación, el término suspendido se reanuda.-

La fracción tercera da facultades al Presidente de la Junta, para emplear los medios de apremio y hacer que el patrón comparezca a la audiencia de conciliación.

La fracción cuarta es aclaratoria, precisa que el término para que estalle la huelga no se suspenderá por la citación, verificación o frustración de la audiencia de conciliación, debiendo entenderse que si la frustración de la audiencia se debe a la no comparecencia de la parte obrera, entonces sí sobreviene la suspensión del término de que se viene hablando.

En la anterior Ley este artículo 457, tiene sus antecedentes en el 267 de dicho cuerpo de leyes.

El artículo 458 de la nueva Ley Federal del Trabajo es nuevo, y se relaciona con otro artículo que también introduce innovaciones, en el procedimiento laboral.

Dicho artículo 458, dice que en las diligencias del procedimiento de huelga, debe estarse a lo previsto por el artículo 620 de la misma nueva ley, el cual indica que Funcionarios deben intervenir en las diligencias. Pero limita la regla general del artículo 620, en el sentido de que cuando se trate de dictar resoluciones sobre, falta de personalidad, incompetencia, medidas de seguridad durante la huelga y terminación de la huelga, así -- como cuando se trate de decidir sobre declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga, el Presidente de la Junta deberá intervenir personalmente.

Continua este artículo dandonos reglas sobre el procedimiento y las formalidades a guardar en la subestanción de las huelgas, así vemos que su fracción segunda manda, que los términos para hacer notificaciones no se sujetan a las reglas generales, en cada caso se indica en otras disposiciones que las notificaciones se hagan de inmediato. Las notificaciones no se sujetarán a las reglas generales, por lo que vé a la época en que ellas surten, sino que, en las huelgas, surten efectos desde el momento mismo en que se hacen.

En la fracción tercera, se ordena que no hay, en los procedimientos de huelga, días inhábiles, pues que todas las horas y días son hábiles para actuar.

En la fracción cuarta se prohíben las recusaciones, los incidentes, excepto el de falta de personalidad

que sí se permite y el cual debe iniciar el patrón al contestar el emplazamiento y los obreros a las cuarenta y ocho horas, máximo, de que conozcan la contestación de la parte patronal. La resolución de la Junta sobre este incidente, se dictará dentro de las veinticuatro horas de promovido, dando audiencia previamente a las partes.

Dado el término tan perentorio para resolver, la Junta tendrá que llenar el requisito de audiencia previa, en forma por demás forzada.

Lo expuesto en el párrafo anterior es un comentario de mi parte.-

En la fracción quinta, se prohíbe que se promuevan cuestiones de competencia, pero si la Junta observa que es incompetente puede declinar el conocimiento del negocio y entonces la parte de los trabajadores señalará el Tribunal competente, en el plazo de veinticuatro horas.

En este caso las actuaciones no perderán su validez, pero el término para que la huelga estalle, se suspende, hasta que la Junta competente, se avoque al conocimiento y notifique al patrón la radicación del expediente.

El artículo 459 de la Ley en cita, se refiere a los casos en que la huelga es inexistente. Modifica el artículo 269 de la Ley anterior.

En la nueva disposición se establece:

1.- Que la huelga es inexistente, si los obreros huelgistas, no son la mayoría.-

11.- Cabe también la declaración de inexistencia - si el objeto del movimiento no es alguno de los establecidos en el artículo 450, que ya estudiamos, y

111.- También debe declararse la huelga inexistente cuando no se llenaron los requisitos de forma previstos por el artículo 452, ya comentado.

Sólo las causales antes descritas, pueden producir la inexistencia de la huelga, pues este artículo prohíbe que se declare esa inexistencia por otros motivos.

El artículo 460 de la nueva Ley Federal del Trabajo que tiene como antecedentes los artículos 269 y 270 - de la antigua Ley, dispone que los trabajadores, los patronos o terceros interesados pueden pedir la inexistencia de la huelga, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo. Si no se hace esta solicitud en el tiempo fijado la huelga se considerará - existente.

Esta disposición es muy importante, pues ella entraña que una huelga no impugnada de inexistente, en tiempo, no lo puede ser posteriormente y que las juntas no la pueden declarar inexistente de oficio.

Robustece esta disposición la idea ya expuesta antes de que una huelga se presume existente, mientras no - se declare lo contrario, declaración que como ahora vemos, sólo se puede formular a petición de parte, hecha en tiempo y forma.-

El artículo 461 de la nueva Ley, modificación del 270 de la Ley anterior, fija las normas procesales a que se sujetará la declaración de inexistencia, si ella se -

pidiere. Estas normas son:

I.- Solicitud de parte legitima, fundada en -
causal prevista en el artículo 459 ya estudiado. Copias -
para todos los interesados y no podrá aducirse posterior-
mente causas distintas de las invocadas inicialmente.

II.- La Junta correrá traslado a las demás -
partes y las oirá en audiencia que será a la vez de ofre-
cimiento y recepción de pruebas, que se celebrará dentro
de un término no mayor de cinco días.

III.- Las pruebas sólo podrán versar, sobre
las causales de inexistencia, que no pueden ser otras --
que las expuestas en la demanda incidental. En el caso -
de terceros además de les admitiran las pruebas que justi-
fiquen su interes. Las pruebas que no se ajusten a estos
objetivos serán rechazadas.-

IV.- Las pruebas se recibirán en la audiencia
y sólo en casos excepcionales, se diferirá la recepción -
de las que por su naturaleza no puedan recibirse en la au-
diencia.-

V.- El término para dictar resolución es de --
veinticuatro horas despues de recibidas las pruebas.

VI.- Para la resolución deberán ser citados -
los representantes de trabajadores y patronos. Sentencia-
ran los que concurran, y en caso de empate, los votos de-
los ausentes se computarán en el sentido en que haya vo-
tado el Presidente.

Las inovaciones que se notan en este artículo
tienen:

tienden, incuestionablemente a hacer agil el procedimiento, cosa necesaria dada la naturaleza de la huelga que es situación anormal que debe decidirse lo más --- pronto posible pero sin mengua de la justicia, que con ella buscan los trabajadores.

En el artículo 462 de la nueva Ley, se mencionan las normas para el recuento de trabajadores, si tal recuento es procedente. Estas normas son:

El lugar y la hora del recuento será fijado por la Junta, no votarán los trabajadores de confianza, ni los de ingreso posterior al escrito formulando pliego de peticiones, en cambio votarán aquellos trabajadores despedidos después del pliego de peticiones, y de la fecha de su presentación a la Junta. Sólo se computan los votos de los presentes.

Cuando haya objeción a los trabajadores concurrentes, ellas deberán formularse en el acto del recuento y previa audiencia de pruebas que abarque la rendición y el ofrecimiento, se resolverá, debiendo entenderse --la ley no precisa-- en el fallo que resuelva sobre la inexistencia.--

Este artículo implanta reglas para el recuento - que antes no estaba normado debidamente.

Hay que aclarar que el recuento, no es de oficio, sino que él procees, sólo cuando parte legítima o interesada, ha pedido en tiempo y forma la inexistencia de la huelga. Si no media esta solicitud expresa, no habrá recuento ni se podrá poner en el tapete de las discusiones el número de huelgistas.

Las consecuencias de una declaración de inexistencia las fija la nueva Ley Federal del Trabajo, en su artículo 463, modificación del artículo 269 de la Ley anterior.

Dar a los trabajadores veinticuatro horas para que regresen a sus trabajos, apercibiéndolos de que en caso de desobediencia terminarán las relaciones de trabajo. Claro está que si un trabajador no concurre a sus labores por causa justa y que se justifique, no incurre en la sanción.

Declarara que el patrón no es responsable de la huelga y en caso de que los trabajadores no regresen al trabajo, el patrón queda facultado para contratar nuevo personal.

La Junta además está facultada para dictar las medidas necesarias y adecuadas, según el caso, para que pueda reanudarse el trabajo.

El artículo 464 de la nueva Ley, modificación de los artículos 268 y 270 de la Ley anterior, expresa que en tratándose de el procedimiento para calificar la ilicitud de la huelga, se observará el mismo procedimiento que para calificar la inexistencia y que está contenido en el artículo 461 de la nueva Ley y al cual ya nos hemos referido.

El artículo 465 de la nueva Ley Federal del Trabajo, sanciona a los huelgistas, de un movimiento que ha sido declarado ilícito con la terminación de las relaciones de trabajo.

Ante esta drástica sanción ya se ha alzado la -

voz del Maestro Trueba Urbina, que opina con la autoridad que tiene en la materia, que esta sanción cabe sólo para los huelgistas que incidieron en actos de violencia, pero que no procede contra los que no tomaron parte en esos actos. Estoy de acuerdo con esta opinión apegada a la realidad y a la justicia.

El artículo 466 de la nueva Ley Federal del Trabajo, se refiere a los servicios de emergencia y conservación que los trabajadores huelgistas están obligados a prestar, aun después de que el movimiento haya estallado. Estos servicios son los siguientes:

A los buques, aeronaves, trenes, autobuses, y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta y hasta que lleguen a su punto de destino.

En los hospitales y centros de salud, continuara la atención a los enfermos pre-existentes antes de la huelga y hasta que sean trasladados a otro establecimiento.

Son justas y necesarias estas limitaciones a la suspensión de labores, descansan en la necesidad de no causar perjuicios innecesarios y graves a personas extrañas al problema laboral de que es manifestación la huelga.

El artículo 467 de la nueva Ley Federal del Trabajo, vino a modificar el 275 de la antigua Ley, y tal como queda ahora, dispone lo siguiente:

Que antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia -

de las partes, fijará el número de trabajadores indispensables para que sigan ejecutando las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas o la reanudación de los trabajos. Para ese efecto, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue convenientes.

Este artículo a diferencia del anterior, no tiene como aquel a no causar daños a terceros, sino que busca no perjudicar la fuente de trabajo y hacer posible cuando el conflicto termine, la reanudación de las labores.

Las medidas de emergencia y conservación a que este artículo se refiere las pueden solicitar cualquiera de las partes, ya que a ambas interesa la permanencia íntegra de la fuente de trabajo.

La innovación, muy conveniente por cierto, que tiene el artículo vigente, sobre el 275 de la ley anterior es que faculta a la Junta para practicar diligencias a efecto de disponer justamente las medidas de conservación.

En el artículo anterior se autorizaba al patrón a contratar nuevos elementos si los huelgistas no se avenían a prestar los servicios de mantenimiento aludidos, también autorizaba el uso de la fuerza pública para mantener trabajando a esos obreros emergentes.

Actualmente estas disposiciones del antiguo artículo 275, se contienen en el nuevo artículo 468, por lo que fuera de que el punto lo trata ahora la Ley

en dos artículos, el ordenamiento queda igual, salvo la saludable innovación aludida antes.

El artículo 469, de la nueva Ley Federal del Trabajo se refiere a la enumeración de las causales -- que dan fin a la huelga. Este artículo viene a modificar el artículo 273 de la ley anterior, y dispone:

Que la huelga terminará:

Por acuerdo entre las partes. Por que el patrón se allane a las peticiones contenidas en el pliego de emplazamiento y cubra a los trabajadores los salarios que hubieren dejado de percibir. Por un laudo arbitral, de persona o comisión designada y admitida previamente por las partes o por laudo de la Junta si los obreros hubieren sometido el conflicto a su decisión.

Esta disposición en substancia es igual al citado antiguo artículo 273, es lo usual que los conflictos de huelga terminen o por arreglo de las partes o por un arbitraje que ellas busquen fuera de la Junta. Como veremos en el artículo siguiente, para el arbitraje de la Junta hasta que lo admitan los obreros, pues en tratándose de los patronos les es obligatorio.

En el artículo 470 de la nueva Ley Federal del Trabajo, cuyo antecedente es el artículo 271 de la Ley anterior, se dispone lo siguiente:

Que cuando los trabajadores sometan la resolución del conflicto a la Junta, esta puede substanciar el procedimiento de tres maneras: siguiendo el procedimiento ordinario, el especial o bien el previsto para -

conflictos colectivos de naturaleza económica.

Si el laudo declara que los motivos de la huelga son imputables al patrón, además de condenar a este a la satisfacción de las peticiones que motivaron la huelga en cuanto ello sea procedente, lo condenará a pagar los salarios caídos por los días que duró la huelga. En tratándose de huelgas por solidaridad, en ningún caso podrá ser condenado el patrón.

Respecto al uso que haga la Junta de sus facultades para elegir el procedimiento dentro del cual vá a substanciar la huelga, cabe la siguiente explicación:

Puede la Junta elegir el procedimiento ordinario, si el fondo del problema origen de la huelga no es un conflicto colectivo o de naturaleza económica. Si se trata de un conflicto de carácter colectivo, como por ejemplo la firma de un contrato colectivo, entonces se aplicarán las normas correspondientes colectivos de carácter jurídico, si se trata de un conflicto de carácter económico, como por ejemplo el aumento de salarios, mejoramiento de las condiciones de trabajo, o mejoramiento de prestaciones que gravitan sobre la empresa, entonces se aplican los procedimientos colectivos de naturaleza económica.

El artículo 471 de la Ley en estudio, es nuevo y las disposiciones que contiene no existían en la ley anterior, viene a regular y normar el procedimiento cuando la huelga tiene por objeto la celebración o

revisión del contrato-ley.

En este caso se observaran las disposiciones expuestas antes en este capitulo, con las siguientes modalidades:

1.- El escrito de emplazamiento se presentará por los trabajadores colectivamente, con una copia para cada uno de los patronos emplazables, o bien por cada grupo de trabajadores que pertenezcan a una empresa de las que van a ser afectadas por el conflicto.

II.- Al señalar el plazo para la suspensión de las labores no se fijará el plazo ordinario de seis o diez días, sino que se fijará uno de treinta días como minimo.

III.- El emplazamiento a los patronos, lo hará la Junta, si ante ella se presenta el pliego petitorio, directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la hora de recibo. Puede librar exhortos en caso de que haya patronos fuera de su jurisdicción, el plazo que tiene la autoridad exhortada para desahogar las diligencias de emplazamiento, es de veinticuatro horas y plazo similar tiene para devolver el exhorto, este último plazo corre a partir de hechos los emplazamientos.

IV.- Si el pliego de emplazamiento a, huelga y de peticiones se presenta ante otras autoridades, actuaran de la misma manera y una vez hecho el emplazamiento, enviaran las actuaciones a la Junta de Conciliación y Arbitraje, contando para esto último con

Conteniendo este artículo modalidades específicas para la celebración o revisión de contratos-ley, deben observarse tales modalidades estrictamente, para preparar el movimiento de huelga.

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

- Castorena J. Jesus. "El Tratado del Derecho Obrero" México 1942
- Chávez Orozco Luis. "Historia Económica y Social de México " Editorial Botas , T I México 1951
- Chavez Orozco Luis "Apuntes para la Historia del Derecho en México " (apuntes tomados directamente de su cátedra)
- De la Cueva Mario "Derecho Mexicano del Trabajo " Tomo I y II editorial Porrúa México 1967, cuarta edición
- Esquivel Toribio O. " Apuntes para la Historia del Derecho en México" México 1957
- Trueba Urbina Alberto. " La Evolución de la Huelga " Editorial E. Botas México 1950
- Trueba Urbina Alberto. " El Artículo 123 " Editorial E. Botas México 1943.
- Delgado Navarro Juan. " La revolución Mexicana de 1910 a 1917 y la política de los Estados Unidos" Fondo de cultura popular México 1960.
- Marx. Beer. " Historia General del Socialismo y de las Luchas Sociales" editorial Soc. An. 1948.
- Marx. Carlos. " El Capital " segunda edición Editorial Porrúa México 1966
- Trueba Barrera Jorge.y Trueba Urbina Alberto. " Nueva Ley Federal del Trabajo" Editorial Porrúa primera edición México 1970/

CONCLUSIONES.

- 1.- La histórica lucha de clases y de los obreros mexicanos para lograr las mejores condiciones sociales cobró gran ímpetu en la Revolución Mexicana y culminó exitosamente con la aceptación por los constituyentes de los Derechos de Huelga y asociación Profesional, pero de esto lo más importante que debemos hacer notar es que en nuestro país es uno de los pocos países que realmente consagra el Derecho de Huelga como un principio fundamental, toda vez que lo reglamenta en la Constitución, lo que lo convierte en un Derecho Constitucional, por lo que la reglamentación de este Derecho debe ser de suma importancia, a diferencia de otros países donde el Derecho de Huelga es solo un inciso más dentro de las Muchas-Leyes-reglamentarias que existen.
- 2.- Consideramos a la Huelga como un instrumento de defensa y que reivindica la clase trabajadora; un límite para quienes movidos por intereses mezquinos, pretenden cimentar en la explotación humana su forma habitual de vida.
- 3.- La Huelga como lo señala la Fracc. XVIII del Art. 123 Constitucional en su apartado "A" es un factor nivelador y reivindicador del equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador con los del Capital, pero supeditado tal equilibrio al constante mejoramiento de la clase obrera, como criterio nivelador, ya que al de el equilibrio en forma permanente, resulta menos que imposible, el hecho de ser un factor nivelador el Derecho de Huelga, acarrea consigo una serie de consecuencias sociales,

como lo es el constante mejoramiento de la clase trabaja, -- con lo cual se evitan los grandes rompimientos de equilibrio entre los diversos factores de la producción, y garantiza a la clase trabajadora una desproporción mínima, esto sólo visto desde el punto de vista de la clase trabajadora, pero desde el punto de vista de la generalidad, incluyendo desde luego al capital, le está garantizando la estabilidad económica y evitando con el constante mejoramiento, los golpes de estado, los hechos de violencia, las revoluciones, etc. que en su mayoría son ocasionados por el desequilibrio económico que existe en determinado momento, así, desde este punto de vista el Derecho de Huelga es una válvula de escape y un constante alivio a ese desequilibrio económico.

- 3.- Lo único que cabe mencionar dentro de estas pequeñas observaciones es que, tanto las reformas como en sí el Derecho de Huelga están encaminados a una mejoría, pero esto debe ser respetado en la práctica, y sobre todo aplicado, ya que podríamos tener todas las reformas y perfecciones de la Ley Federal del trabajo, pero si su observancia y su trabajo se encuentran viciados, de nada sirve, las prácticas en las juntas de conciliación y arbitraje debe ser exacta, respetando los términos, de otra manera no se logran los fines perseguidos por las reformas y por el Derecho de Huelga General.