

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

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

Tesis

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

JULIO RAMIREZ CABAÑAS ACEVES

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.

PROLOGO

El tema de esta tesis está inspirado fundamentalmente, por uno de los derechos que mayor repercusión ha alcanzado en los últimos tiempos y que la clase obrera ha obtenido para su beneficio, después del derecho de asociación profesional; me refiero al derecho de los trabajadores para suspender de común acuerdo en forma legal y de manera temporal sus trabajos para la consecución de un fin común determinado; esto es el derecho de ir a la huelga que nuestra Ley Federal del Trabajo la reglamenta en su artículo 440.

I N D I C E

CAPITULO I

Página

ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MEXICO

1.-	La Nueva España	3
2.-	La Revolución de Independencia	5
3.-	Las Primeras Constituciones:	6
	a) 1814	
	b) 1824	
	c) 1836	
	d) 1843	
	e) 1857.	
4.-	La Libertad de Trabajo	9
5.-	La Justificación de la Huelga	10
6.-	Las Primeras Huelgas	13
7.-	El Código Penal de 1871	15
8.-	La Huelga en la Dictadura Porfirista	17
9.-	La Huelga de Cananea	19
10.-	La Huelga de Río Blanco	21
11.-	La Huelga en el Período Pre-Constitucional	24
12.-	La Primera Ley Revolucionaria que consigna el - Derecho de Huelga	25
13.-	La Constitución de 1917	27
14.-	El Artículo 123.	28
15.-	Leyes del Trabajo de los Estados	31
16.-	La Ley Federal del Trabajo de 1931	33
17.-	La Ley Federal del Trabajo de 1970.	34

CAPITULO II

LA HUELGA EN NUESTRA LEGISLACION

1.-	Diversos Conceptos de Huelga:	36
	a) Doctrinal	
	b) Legal	
	c) Jurisprudencial.	
2.-	Naturaleza Jurídica de la Huelga.	38
3.-	Objetos de la Huelga	39
4.-	Finalidad de la Huelga.	47
5.-	Proceso Evolutivo de la Huelga:	48
	a) Período de Gestación	
	b) Período de Pre-Huelga	
	c) Huelga Declarada.	

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN MEXICO.

1. - La Nueva España.
2. - La Revolución de Independencia.
3. - Las Primeras Constituciones:
 - a). - 1814.
 - b). - 1824.
 - c). - 1836.
 - d). - 1843.
 - e). - 1857.
4. - La Libertad de Trabajo.
5. - La Justificación de la Huelga.
6. - Las Primeras Huelgas.
7. - El Código Penal de 1871.
8. - La Huelga en la Dictadura Porfirista.
9. - La Huelga de Cananea.
10. - La Huelga de Río Blanco.
11. - La Huelga en el Período Pre-Constitucional.
12. - La Primera Ley Revolucionaria que Consigna el Derecho de Huelga.
13. - La Constitución de 1917.
14. - El Artículo 123.
15. - Leyes del Trabajo de los Estados.
16. - La Ley Federal del Trabajo de 1931.
17. - Nueva Ley Federal del Trabajo.

1. - LA NUEVA ESPAÑA. - El descubrimiento de América fue de gran trascendencia en el orden jurídico, económico, político y social, en virtud de que el nuevo mundo poseía civilización y cultura propias y carecía de industria y de capital, sólo se contaba con la fuerza de trabajo.

Al descubrimiento siguió como una consecuencia lógica la conquista y la colonización.

Las primeras industrias, si es que se les puede dar este nombre, fueron organizadas por Hernan Cortés, entre ellas están: la construcción de armas, la fabricación de pólvora, combinaciones químicas con el salitre, el trabajo en las minas, los ingenios azucareros en Veracruz y Tlaltenalco, así como otras de primera necesidad fundamentales para la explotación de la rica colonia.

El régimen de explotación del trabajo humano queda perfectamente instituido en la encomienda, de tal manera que, todo aprovechamiento del trabajo de los aborígenes para la labranza y crianza de animales, construcción de edificios y casas, labores de minas, cargos de obrajes, etc., se denominaban "servicios personales", siendo tales obligatorios durante el siglo XVIII.

La industria manufacturera se estructuró sobre bases gremialistas. Cada gremio tenía sus ordenanzas específicas, hechas o aprobadas por los virreyes y existía una autoridad especial encargada de vigilar el exacto cumplimiento de las mismas.

Los gremios de la Nueva España tuvieron sus antecedentes en los Europeos; estaban constituidos por artesanos que ejercían una profesión de acuerdo con las normas elaboradas por ellos y sancionadas por las autoridades. El primer gremio de la Nueva España fue el de los bordadores, constituido en 1546.

Otra de las formas de la etapa manufacturera en el Nuevo Mundo es el obraje, que no contaba con los mismos privilegios del gremio, pero que fue el embrión de la fábrica contemporánea.

Las Reales Cédulas que rigieron a partir del 9 de octubre de 1545 hasta 1680 constituyeron medidas muy justas en cuanto a la protección de los indígenas, fueron obstáculos para el desenvolvimiento del obraje que, como se afirmó anteriormente, es el origen del sistema de producción capitalista en México.

La historia del trabajo en nuestra República arranca de la encomienda y se desenvuelve a través de dos instituciones de carácter económico: el taller artesano y el obraje capitalista.

Estas formas de producción mantuvieron a los nacionales en una etapa casi de esclavitud lo que originó tremendo malestar social que fue haciéndose más hondo con la práctica de la explotación del hombre por el hombre sin límite alguno. Surgieron así los primeros defensores de los apremidos, se alentó la rebeldía de los de abajo con actos de defensa común como la paralización del trabajo y, algunas veces, demostracio

nes de fuerza que llegaban hasta el derramamiento de sangre.

Tenemos así, como pródromos de la defensa colectiva del trabajo, es decir, de sus condiciones, constitutivos no sólo de protestas y amenazas, suspensión de labores, la acción directa contra los explotadores o sus representantes, lo que viene a ser origen del paro obrero y antecedente de la huelga.

Teóricamente en la Colonia se protegía el servicio de los indios con reglamentos de trabajo en el campo, en los talleres y obrajes, pero prácticamente se recurría a la violencia ahondándose así el abismo entre explotadores y explotados.

La política económica de la Metrópoli obstaculizó el desenvolvimiento industrial de sus colonias para evitar la competencia, destruyéndose, algunas veces, las fábricas o recargándoles de impuestos. Esto vino a impedir la asociación de los trabajadores y su defensa sistematizada por medio de suspensiones colectivas de trabajo que, solamente se llevaron a cabo esporádicamente, lo que aunado a la falta de libertad de trabajo impidió que los obreros tuvieran conciencia de clase.

2. - LA REVOLUCION DE INDEPENDENCIA. - El coloniaje, sus instituciones, la ineficacia de las Leyes de Indias, el contraste de condiciones sociales, etc., fue gestando la Revolución de Independencia.

El peón mexicano estaba obligado a trabajar jornadas inhumanas, a soportar castigos crueles, al despojo de todo aquello a que tenía derecho

natural y jurídico, y aunque se trató de corregir este estado de servidumbre, se llegó solamente a obtener una que otra libertad para los oprimidos.

La libertad política obtenida no engendró de ninguna manera la libertad de trabajo; los salarios de hambre se mantuvieron aún con la libertad de industria que originó la producción capitalista en nuestro país.

3. - LAS PRIMERAS CONSTITUCIONES.

a). - Constitución de 22 de octubre de 1814.

Esta Constitución no consagró expresamente la libertad de trabajo, sino la de industria, que no es más que la libertad del capital, con el propósito de integrar la industria nuestra frente a la de la metrópoli. En su artículo 38 se declara: Ningún género de cultura, industria o comercio, puede ser prohibido a los ciudadanos, excepto los que forman la subsistencia pública.

b). - Constitución de 1824.

Sus bases filosóficas se fundamentaron en el Contrato Social de Juan Jacobo Rousseau, en la Declaración de los Derechos del Hombre y en la Constitución de Cádiz de 1812; solamente consagra la libertad de pensamiento, la libertad de prensa y la libertad individual, pero ni esta Carta, ni la anterior, consagraron el principio de libertad de trabajo, haciendo a un lado la reivindicación económica proclamada por Don José María Morelos.

c). - Las Leyes Constitucionales de 29 de diciembre de 1836.

En el artículo 4o., establecen que los mexicanos gozarán de todos los derechos civiles, sin hacer alusión a la materia de trabajo.

d). - Las Bases Orgánicas de 12 de junio de 1843.

Sobre organización política de la República Mexicana, garantizan el derecho de propiedad, protegiendo a su vez el ejercicio de una profesión o industria que le hubiere garantizado la ley a los habitantes de la República, en su artículo 9o., fracción XIII.

Todos los derechos que concedieron las citadas Constituciones, fueron derechos declarados pero nunca garantizados, por lo que estaban expuestos a todo género de violaciones.

e). - Constitución de 1857, a mi juicio, la más importante, en su artículo 4o., decía: "Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir, sino por sentencia judicial, cuando ataque los derechos de terceros, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la Ley, cuando ofenda los de la sociedad". A este artículo lo complementaba el 5o.: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causas de trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco autoriza convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro".

Esta Constitución es la primera en nuestro país que consigna el principio de la libertad de trabajo bajo el régimen de derechos del hombre.

La libertad de trabajo constituye una manifestación de la rebelión contra la esclavitud del trabajador, en una palabra, contra su explotación; funda un principio de igualdad para todos los hombres y teóricamente, un propósito de aumentar los satisfactores de necesidades con el disfrute integral del salario.

La Constitución de 5 de febrero de 1857, destruyó la institución de los gremios y las prohibiciones a los individuos o clases para que ejercieran varias industrias, acabando con los monopolios y los estancos que heredó la República de la época colonial, (también teóricamente, puesto que, en la actualidad, aún existen monopolios).

La libertad de trabajo e industria logró la proletarización del artesano y la transformación de los obreros en fábricas, iniciándose la era del capitalismo industrial y consiguientemente, las ansias de mejoramiento de la clase trabajadora en nuestro país, así como la necesidad de su defensa por medio de la huelga.

En el artículo 28 de esta Ley Fundamental, se establece: "No habrá monopolios ni estancos de ninguna clase, ni prohibiciones a título de protección en la industria. Exceptuándose únicamente los relativos a la acuñación de moneda, a los correos y a los privilegios que por tiempo

limitado, conceda la ley a los inventores o perfeccionadores de alguna mejora".

Aunque esta disposición era muy bella y afianzó la libertad de trabajo e industria en la conciencia nacional, y a pesar de las generosas ideas que sirvieron de fundamento a la libertad de trabajo, continuó la explotación del hombre por el hombre en forma más enérgica hasta consolidarse el régimen capitalista.

4. - LA LIBERTAD DE TRABAJO. - Pasada la Revolución de Independencia, no era lícito a todos los hombres dedicarse a cualquier profesión o industria; las trabas derivadas de la organización gremial restringían la libertad de trabajo; asimismo, se limitaba el ejercicio de la industria; - coadyuvando a los anteriores factores, tenemos a la anarquía, los cuarte-
lazos, las rebeliones, el desmembramiento del territorio patrio y en general todos los altibajos de nuestros gobiernos independientes.

La codicia de la iglesia, el ejército y la burguesía se coaligaron para explotar al pueblo, siendo esto negativo para poder lograr la libertad de trabajo siendo hasta la época de la Reforma cuando surge en virtud de la revolución necesaria y forzosa que trajeron consigo el individualismo y el liberalismo; en el Congreso Constituyente de 1856-57 se declaró:

"Los derechos del hombre son la base y objeto de las Instituciones Sociales".

El desenvolvimiento de las ideas liberalistas, en consonancia -

con el espíritu humanista de la época, hizo posible que se defendiera la libertad de trabajo con entusiasmo.

Don Ignacio L. Vallarta y don Ponciano Arriaga fueron grandes defensores de la libertad de trabajo: abogaron por un mejor salario, sosteniendo que el trabajador debe ser el dueño del fruto de su trabajo para que pueda gozar moral y materialmente de lo obtenido por su esfuerzo.

Los paladines del liberalismo en México, hicieron que surgiera la libertad de trabajo y se plasmara jurídicamente en los artículos 4o. y 5o. de la Constitución del 5 de febrero de 1857 que se citaron con anticipación.

La libertad de trabajo es el antecedente de la huelga, pues, por virtud de esta libertad, nadie puede ser obligado a prestar sus servicios contra su voluntad.

5. - LA JUSTIFICACION DE LA HUELGA. - Bajo la libertad de trabajo la clase oprimida comienza a ejercitar sus derechos: mejoría de sus salarios y condiciones de trabajo a través de la huelga; la libertad de trabajo engendró dos derechos, el de trabajar y el de no hacerlo y ejercitando este último, se encuentra el medio más adecuado de que pueden disponer los obreros para defenderse de los explotadores capitalistas.

El derecho de reunión que garantizaba la Constitución Política, la coalición y la huelga, tienden a reivindicar las masas hambrientas y subyugadas, despertando a la vez la conciencia de clase y la transforma-

ción de su actividad mutualista en organización sindical.

Gonzalo A. Luja, decía: "Se ha visto que la huelga aunque es un extremo doloroso, suele traer consigo buenos resultados. A falta de un medio más eficaz para equilibrar el capital y trabajo, la huelga viene a llenar el vacío que ya se hacía necesario cubrir para nivelar un tanto los réditos del capital con los productos del trabajo".

Don Guillermo Prieto, se declara partidario de las huelgas y es también uno de los primeros en calificarla como Derecho de los Obreros, expresándose en los siguientes términos: "Así la huelga es el uso del derecho de propiedad protegido por el derecho de asociación", o en otros términos más jurídicos: "Huelga es un derecho de propiedad de los trabajadores, protegido por el derecho de asociación, para evitar la tiranía del capital".

Desde la Epoca Colonial en nuestro país se conocen las dos clases de pugna: explotadora y explotada; ambas emplean sus mejores armas para la defensa de sus intereses, las de la primera, radican en su poder económico, los segundos se acogen a los beneficios de la asociación para contrarrestar la fuerza de los privilegiados.

La asociación de los trabajadores es el fundamento de la defensa de sus intereses, este derecho que les otorgó la Carta Magna de 1857, les permite protegerse contra la tiranía del capital y la huelga es su mejor arma para mejorar sus condiciones de trabajo como derecho vital para subsistir frente a la fuerza económica de los capitalistas.

En el año de 1857, ya se había formado una conciencia en la que se justificaba la huelga; indudablemente, como consecuencia de las ideas socialistas de Europa.

En 1868, don Ignacio Ramírez "El Nigromante", decía: "La huelga enseña a los trabajadores, cómo la asociación hasta bajo una forma negativa, es bastante poderosa para obtener la más aproximada recompensa del trabajo".

Don José María Lozano, gran jurista, también justifica la huelga en el siguiente lenguaje: "Si los obreros de cierto arte, los oficiales de sombrerería, por ejemplo, se ligan y convienen en no trabajar en las fábricas sino por cierto precio y bajo determinadas condiciones, están igualmente en su derecho; los dueños de las fábricas no pueden romper ese pacto por perjudicial que sea a sus intereses y a la autoridad pública tampoco puede intervenir sino empleando en el terreno de la persuasión los medios que, según el caso, aconseje la prudencia".

Con estas opiniones, tenemos un panorama, aunque sea muy somero, de la posición doctrinal de los liberales mexicanos.

El ejercicio individual de la libertad de trabajo fundamentaba los paros obreros y las huelgas, a fin de que los laborantes pudieran apreciar sus condiciones de trabajo y mejorarlas.

La clase en el poder, como siempre, hizo nugatoria la huelga casi en su totalidad por todos los medios a su alcance, consiguiéndolo en-

En el año de 1857, ya se había formado una conciencia en la que se justificaba la huelga; indudablemente, como consecuencia de las ideas socialistas de Europa.

En 1868, don Ignacio Ramírez "El Nigromante", decía: "La huelga enseña a los trabajadores, cómo la asociación hasta bajo una forma negativa, es bastante poderosa para obtener la más aproximada re - compensa del trabajo".

Don José María Lozano, gran jurista, también justifica la huelga en el siguiente lenguaje: "Si los obreros de cierto arte, los oficiales de sombrerería, por ejemplo, se ligan y convienen en no trabajar en las fábricas sino por cierto precio y bajo determinadas condiciones, están igualmente en su derecho; los dueños de las fábricas no pueden romper ese pacto por perjudicial que sea a sus intereses y a la autoridad pública tampoco puede intervenir sino empleando en el terreno de la persuasión los medios que, según el caso, aconseje la prudencia".

Con estas opiniones, tenemos un panorama, aunque sea muy somero, de la posición doctrinal de los liberales mexicanos.

El ejercicio individual de la libertad de trabajo fundamentaba los paros obreros y las huelgas, a fin de que los laborantes pudieran apreciar sus condiciones de trabajo y mejorarlas.

La clase en el poder, como siempre, hizo nugatoria la huelga casi en su totalidad por todos los medios a su alcance, consiguiéndolo en -

el Código Penal de 1871.

El Código Civil de 1870 adquirió una fisonomía particular adoptando el principio de libertad de contratación laboral; este principio quedó incluido como figura del derecho civil, pero no tomó en cuenta la desigualdad económica entre el trabajador y el empresario y los sujetó a normas absurdas de igualdad legal ya que, el empresario siempre imponía las condiciones del contrato de trabajo, de modo que, sólo la asociación y el empleo de la huelga, eran caminos a seguir por el trabajador para defender sus justos derechos.

Las huelgas de los obreros constituían prácticamente un ejercicio individual de la libertad de trabajo frente al capital para obtener más prestaciones de acuerdo con la actividad realizada; en consecuencia, la huelga se manifiesta como un hecho económico-social, permitiéndose a los trabajadores coaligarse en defensa de sus intereses y abandonar el trabajo colectivamente, sin necesidad de cumplir con ninguna formalidad que en tonces no consignaban las leyes, pero exponiéndose los mismos al rompimiento de la relación jurídica de trabajo.

6. - LAS PRIMERAS HUELGAS. - El maestro Alberto Trueba Urbina, nos habla de que la huelga tiene sus antecedentes más remotos en la antigua Roma y en Grecia, presentándose hasta el siglo XIX como un hecho social; afirma él que, las primeras huelgas fueron verdaderas "jaqueries", siguiéndoles las coaliciones para enseguida ser la proyección del sindicalismo.

Desde la Epoca Colonial tenemos noticias de movimientos huelguísticos como el que se registra el 4 de julio de 1582 en la Catedral Metropolitana realizado por los cantores y ministeriles para defender su salario.

En 1768, los obreros del Gran Estanco de Tabacos ante la amenaza de un aumento de horas de trabajo suspendieron sus labores, obteniendo por este medio la orden del virrey para que no se implantara tal medida.

En el México Independiente las huelgas se inician a partir del año 1865, siendo consecuencia de la libertad de trabajo consignada en la Constitución de 1857; el principio de libertad fue relevante; los movimientos huelguísticos fueron combatidos por el poder capitalista mediante su fuerza económica y no jurídicamente.

Según don Luis de Chávez, fue en 1877 cuando el movimiento huelguístico tuvo en México florecimiento; las huelgas se fueron propagando a medida que avanzaba la industria del país y la proletarización de las masas, empezándose a manifestar de un modo claro las aspiraciones de los trabajadores para conquistar un aumento de salario y una disminución de la jornada de trabajo.

El origen de esta clase de movimientos parte de la extremada tiranía de los explotadores para con la masa proletaria, quien a través de huelga encontró un medio para conquistar sus legítimos derechos: jornadas humanas de trabajo y mejores salarios.

Los hechos huelguísticos precursores de la tolerancia y que sirvieron de paradigma a los que se realizaron al iniciarse el régimen porfirista fueron:

En 1868, la huelga de los Tejedores del Distrito de Tlalpan, por la cual se logró la reducción de la jornada de trabajo para menores y mujeres a 12 horas.

En 1874 se inició la de los mineros de Pachuca, que mediante convenio con la empresa, terminó en 1875. Se aumentó el jornal a \$0.50 diarios y se obtuvieron otras prestaciones de menor importancia.

El nacimiento del régimen porfirista estimula a los obreros y los movimientos huelguísticos se suceden unos a otros, logrando victorias insignificantes pero, afirmando a cada paso, la solidaridad de los obreros para obtener prestaciones.

7. - EL CODIGO PENAL DE 1871. - Este Ordenamiento en una de sus disposiciones entraña una prohibición implícita a la coalición y a la huelga, pues, en su artículo 925 dice: "Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios, o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo". (1), lo que aunado al artículo 1299 del Código Civil de 31 de marzo de 1884, que señalaba: "Hay intimidación cuando se empleen fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud, o una pag

te considerable de los bienes del que contrate, de su cónyuge o de sus ascendientes o descendientes" (2), hacían imposible jurídicamente la huelga aunque, prácticamente, se llevara a cabo, puesto que era el único medio con que contaban los obreros para obtener su mejoramiento y contener los abusos patronales.

El precepto que tipificaba la huelga como delito cayó en desuso, ya que las huelgas no se castigaban por las autoridades y la actividad de los trabajadores fue justificándola, por lo que éstas no ejercían la acción punitiva.

En contraposición a la opinión anterior, que es la de Alberto Trueba Urbina, se encuentra la de Mario de la Cueva, quien afirma que el artículo 925 del Código Penal de 1871, no prohibía ni sancionaba las huelgas, sino sólo los actos violentos que podían acompañarlas; yo me adhiero a esta última posición puesto que, en el artículo 5o. de la Constitución de 1857, se decía: "Nadie puede ser obligado a prestar trabajos personales sin su pleno consentimiento" (3), además que el artículo 9o. del citado cuerpo de leyes, protegía la libertad de la reunión y la de asociación.

Pero en México, como en otros países, los conflictos huelguísticos siempre en mayor o menor grado, fueron sofocados con violencia.

(1) Alberto Trueba Urbina. Evolución de la Huelga. 1950. Pág. 53.

(2) Alberto Trueba Urbina. Obra citada. Pág. 54.

(3) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. 1950. Tomo II. Pág. 736.

8. - LA HUELGA EN LA DICTADURA PORFIRISTA. - Presenta en esta etapa dos variantes la huelga: uno de tolerancia, durante la plenitud del régimen y otro; de represalia con asesinatos en sus postrimerías.

Este régimen sólo fue de prosperidad para la clase pudiente, - así que, la obra "progresista" del mismo, no llegó a los campos, al taller, ni a la fábrica; las condiciones económicas de los asalariados eran miserables, bajos salarios y prolongadas jornadas de trabajo, lo que vino a hacer que afloraran los movimientos huelguísticos desde el crecimiento del porfiriato.

En la primera etapa de este período tuvieron lugar gran cantidad de huelgas, tales como la de los obreros de la fábrica "La Fama Montañeca" de Tlalpan en agosto de 1877; en diversas regiones del país: Sinaloa, Guadalajara, Puebla y en la propia ciudad de México en 1878, 1879, 1884, etc., realizándose todos estos movimientos al margen del artículo 925 de la ley penal de 1871 que paulatinamente había ido cayendo en desuso.

El auge del liberalismo económico y del capital detiene el movimiento obrero en México.

En la segunda etapa, cuando comenzó a declinar el régimen porfirista, las huelgas fueron reprimidas recurriendo a la fuerza bruta, a la violencia, al asesinato y a la deportación de los dirigentes obreros a San Juan de Ulúa en Veracruz y Quintana Roo.

Al llegar el siglo XX, auténticamente progresista, don Porfirio

continúa aliado a la burguesía y al clero que fortifican su régimen; se mantiene esclavizado al obrero y al campesino; hay síntomas ficticios de bienestar en nuestro país.

La lucha política y la obrera se intensifican, se lanzan ataques de protesta, se combate la dictadura organizándose clubes liberales para dar batalla. El dictador contesta exiliandó a los enemigos del régimen y encarcelando a los ciudadanos.

En 1905, en San Luis Missouri, Anselmo Figueroa, los Flores Magón, Librado Rivera y otros compatriotas forman la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano. La ideología de este Partido fue sugerida por Manuel M. Diéguez, Esteban B. Calderon y Ricario Flores Magón.

Los postulados fundamentales de esta Organización se encuentran en el título "Capital y Trabajo", siendo los más importantes los que a continuación se enumeran:

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

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

"28. - Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del

campo para con los amos".

"31. - Prohibir a los patrones bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de su jornal, o se retarde el pago de la raya por más de una semana, o se niegue al que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya".

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

"33. - Hacer obligatorio el descanso dominical". (4).

No se contiene en estos postulados el derecho de huelga porque la dictadura porfirista las toleraba y los obreros podían realizarlas. Pero para contener las ansias de liberación de las masas, en el ocaso de este régimen se recurrió al derramamiento de sangre para conservar lo que ya estaba en decadencia.

9. - LA HUELGA DE CANANEA. - Se llevó a cabo en 1906, últimos años de la dictadura porfirista, sus causas: bajos salarios y recargo de trabajo de los obreros.

(4) Alberto Trueba Urbina. Evolución de la Huelga. 1950. Pág. 75, 76.

Los representantes de los huelguistas entre quienes se encuentran Esteban B. Calderón, Mariano Mesina e Ignacio Martínez entre otros, el día 10. de junio de 1906, presentaron un memorandum al apoderado de la Compañía Minera "Cananea Consolidated Copper Company", en el que se contenían las peticiones obreras que eran:

1. - Queda el pueblo obrero declarado en huelga.
2. - El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

I. - La destitución del empleo del mayordomo Luis.

II. - El sueldo mínimo del obrero será de cinco pesos por ocho horas de trabajo.

III. - En todos los trabajos de la "Cananea Consolidated Copper Co." se ocuparán el 75% de mexicanos y el 25% de extranjeros, teniendo los primeros las mismas aptitudes que los segundos.

IV. - Poner hombres al cuidado de las jaulas, que tengan nobles sentimientos para evitar toda clase de irritación.

V. - Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación, tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes. (5).

Como la negociación negara categóricamente dar una respuesta satisfactoria a las peticiones de los obreros, éstos iniciaron la lucha con más ahinco, invitando a compañeros de otras compañías para hacer causa común con sus razones. Al tratar de impedir la salida de los obreros, los tristemente célebres hermanos Metcalf, encendieron la mecha para desgracia de los trabajadores quienes fueron abatidos por las balas extranjeras de tropas norteamericanas, llamadas por el dictador Porfirio Díaz, para

verguenza de nuestra nación, con el objeto de sofocar el movimiento huelguístico desatado en la citada región de Sonora.

No contando los obreros con medios adecuados para defenderse, la huelga de Cananea terminó con la reanudación de las labores en condiciones de sumisión para los obreros y la pena de quince años de prisión para los dirigentes del movimiento en las tinajas de San Juan de Ulúa.

10. - LA HUELGA DE RIO BLANCO. - El origen de esta huelga radica en la acción opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos. Se realizó en el año de 1907 en la región de Río Blanco del Estado de Veracruz.

El "Gran Círculo de Obreros Libres", nacido a instancia de Manuel Avila, se desarrolló con inusitado auge dadas las ansias de mejoramiento de los trabajadores e imperiosas necesidades de defensa colectiva contra las jornadas de quince horas, el empleo de niños de seis años, las arbitrariedades de los capataces, etc. En poco tiempo se organizaron sesenta sucursales de este organismo en Tlaxcala, Puebla, México, Veracruz, en el Distrito Federal y Querétaro, lo que vino a crear una profunda inquietud entre los capitalistas.

El Reglamento publicado el día 4 de diciembre de 1906 en las fábricas de Puebla y Atlixco bajo el nombre de "Reglamento para las Fábricas

de Hilados y Tejidos de Algodón" y cuyo contenido esencial era el siguiente: "La Cláusula Primera fijó la jornada de 6 a. m. a 8 p. m. los sábados, el 15 de septiembre y el 24 de noviembre, se suspenderán las labores a las seis de la tarde. La entrada al trabajo será cinco minutos antes de la hora, a cuyo efecto se darán dos toques preventivos, a las 5.30 y a las 5.45 de la mañana. La Cláusula Catorce fijó los días de fiesta: 1o. y 6 de enero, 2 de febrero, 19 y 25 de marzo, jueves, viernes y sábado de la Semana Mayor, Jueves de Corpus, 24 y 29 de junio, 15 de agosto, 8 y 16 de septiembre, 1o. y 2 de noviembre y 8 y 12 y 25 de diciembre. La Cláusula Doce autorizó al Administrador para fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos. La Cláusula Trece prohibió a los trabajadores admitir huéspedes sin permiso del Administrador, en las habitaciones que proporcionaba la fábrica. La misma Cláusula indica que en los casos de separación deberá el trabajador desocupar la habitación en un plazo de tres días" (6), vino a provocar una huelga de los obreros, entonces, el Centro Industrial de Puebla ordenó un paro general en las fábricas de Querétaro, Jalisco, Oaxaca, Veracruz, Puebla, Tlaxcala y el Distrito Federal, lanzando a los trabajadores a la calle con el único objeto de tener en un puño la situación de angustia y miseria producida por el desempleo y dominar así a la masa proletaria.

Los obreros de Orizaba y Veracruz, protestaron inmediatamente contra tal medida, pero los patrones de la citada Entidad y los de Puebla

(6) Alberto Trueba Urbina. Evolución de la Huelga. 1950. Pág. 85.

aprovecharon tal oportunidad para fijar en sus fábricas el Reglamento poblanco causante de la huelga. Los obreros, en consecuencia, para solidarizarse con sus compañeros de Puebla y, además, como medida defensiva ante sus patrones, abandonaron sus labores, quedando así entablada la lucha entre capitalismo y sindicalismo.

El conflicto provocado por el paro patronal fue sometido al arbitraje del Presidente de la República por ambas partes.

El día 5 de enero de 1907, los comisionados obreros fueron obligados a comunicar a los trabajadores que el fallo de Porfirio Díaz había sido favorable a sus intereses. El "Gran Círculo de Obreros Libres" convocó a sus agremiados para el día 6 del mismo mes en el Teatro "Gorostiza", con el objeto de dar a conocer el laudo presidencial que no era sino una burla para los proletarios, por lo que acordaron no volver al trabajo contrariando el artículo 10. del laudo que declaraba expresamente que el día 7 de enero de 1907 se abrirían las fábricas que habían acordado el paro y que los obreros debían entrar a trabajar a ellas de acuerdo con los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hubiesen dictado posteriormente y de conformidad con las costumbres establecidas.

El día establecido para que los obreros reanudaran sus labores, todos ellos fueron a situarse frente al edificio de la fábrica para que los propietarios se dieran cuenta perfecta de que se negaban a trabajar; hombres y mujeres prenden fuego a la tienda de Raya de Río Blanco, marchan a Nogales y a Santa Rosa, ponen en libertad a sus correligionarios e incen-

dian las cárceles y tiendas de raya.

Esta huelga, como la de Cananea, fue sofocada con el asesinato y fusilamiento de obreros llevados a cabo por el general Rosalino Martínez, en cumplimiento de las órdenes presidenciales y la deportación de obreros hacia Quintana Roo.

11.- LA HUELGA EN EL PERIODO PRE-CONSTITUCIONAL.- Al tomar posesión Venustiano Carranza de la Presidencia de la República, la "Casa del Obrero Mundial" reanuda sus actividades sindicales a instancia de él, así como la organización en el Distrito Federal de la "Federación de Sindicatos Obreros" y designa comisiones de propaganda para todos los lugares del país.

Todo este auge en la organización del proletariado mexicano provocó la desconfianza de Carranza, quien en 1916 ordenó el licenciamiento de "los batallones rojos", los trabajadores exigían cada vez con más energía que los compromisos adquiridos por el Gobierno Constitucionalista fueran cumplidos.

En el período del Constitucionalismo tuvieron lugar huelgas tales como la de Sindicatos Obreros del Distrito Federal; la de los Tranviarios de Guadalajara, Jal.; la de Mineros de El Oro, Méx.; la de Cámara del Trabajo de Veracruz, y otras que fueron sofocadas violentamente, pero la más importante fue la que estalló el 31 de julio de 1916 que tuvo por causa la falta del pago de los salarios en oro y que privó a la capital de luz y fuerza eléctricas, tráfico y periódicos. Este movimiento obrero

también fue acallado con las armas y los líderes de los trabajadores encarcelados y sujetos a consejo de guerra, sin tener en cuenta la participación de los obreros en el triunfo de Venustiano Carranza.

El Gobierno Constitucionalista persiguió a la huelga como acto delictuoso y pretendió revivir, sin conseguirlo, la vigencia del artículo 925 del Código Penal de 1871.

Sin embargo, el 10 de agosto de 1916, Carranza expidió un decreto sancionando a los huelguistas con pena de muerte, por fortuna, tal decreto no tuvo nunca efectos prácticos.

12.- LA PRIMERA LEY REVOLUCIONARIA QUE CONSIGNA EL DERECHO

DE HUELGA.- La primera Ley que consigna el derecho de huelga en la República, es la expedida por el Jefe del Cuerpo del Ejército del Sureste, Gobernador y Comandante Militar del Ejército del Sureste, Gobernador y Comandante Militar del Estado de Yucatán, General Salvador Alvarado, el 11 de diciembre de 1915.

Entre otras cosas, en la exposición de motivos de la citada ley, se dice: "... y precisa también consignar francamente en la legislación del trabajo el derecho de huelga sancionado en todas las leyes europeas de reforma social, que concede a los obreros la facultad de interrumpir su trabajo para forzar la aceptación de sus demandas; pero conviene, sí, y esto es muy importante, establecer preceptos aconsejados por necesidades de orden público y por el interés común, que conduzcan a la solución práctica de todos los conflictos, sin ejercitar ese supremo derecho". (1)

Identifica a la huelga con el paro obrero, y nos dá la siguiente -
definición: "Art. 120. - La huelga, el paro de obreros, es el acto de cual-
quier número de trabajadores que estando o habiendo estado en el empleo
del mismo o de varios patrones, dejan tal empleo total o parcialmente, o
quiebran su contrato de servicios o se rehusan después a reanudarlo o a
volver al empleo, siendo debida dicha discontinuidad, rehusamiento, resis-
tencia o rompimiento a cualquiera combinación, arreglo o común entendi-
miento, ya sea expreso o tácito, hecho o iniciado por los obreros con inten-
to de compeler a cualquier patrón a convenir en las exigencias de los em-
pleados o cumplir con la demanda hecha por los obreros; o con intento de
causar pérdidas a cualquier patrón o para inspirar, apoyar o ayudar cual-
quiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier
otro patrón. El paro de patrones se define de igual manera invirtiendo los
términos de la definición anterior". (2)

El artículo 121 sanciona al 125 inclusive, restringe el derecho de
huelga y el paro patronal que esten sujetos a un convenio industrial, en vir-
tud de que esta ley le da el mismo valor a éste que a un fallo del Tribunal-
de Arbitraje.

El procedimiento para llegar a la huelga se regula por los artícu-
los 126 al 129.

(1) Alberto Trueba Urbina. Evolución de la Huelga. 1950. Pág. 105.

(2) Alberto Trueba Urbina. Obra citada. Pág. 106.

La Ley del Trabajo de Yucatán es importante por ser la primera en el país que consagra el derecho de huelga y el arbitraje obligatorio de los Tribunales de Trabajo, a pesar de que restringe el ejercicio de la huelga, por tratarse de la suprema fuerza que debe usarse en un último extremo como se indica en el artículo 18 de la misma.

13.- LA CONSTITUCION DE 1917. - El Tecnicismo de garantías individuales con que se designa a una parte de los derechos naturales del hombre, adquirió carta de ciudadanía en el derecho constitucional mexicano y se legitimó jurídicamente en la Constitución de 1917.

Al lado de estas garantías individuales se incluyen también garantías sociales en las cuales se cristalizan el espíritu y los ideales de la Revolución de 1910; esta Constitución ha realizado normativamente el Bien Común o la Justicia Social, estableciendo una verdadera síntesis entre el individualismo y el colectivismo mediante una clara y definida demarcación entre las fronteras de ambos. Otro aspecto importante de la Carta Magna de 1917, lo encontramos en la tendencia a elevar constantemente el nivel de vida de la sociedad y mejorar las condiciones de existencia de los grandes grupos humanos que la componen.

Las garantías sociales son los derechos naturales del hombre que garantizan su subsistencia decorosa y reivindican los derechos del trabajo frente al capital.

En el artículo 123 se estructura el derecho constitucional del

trabajo para proteger a los obreros frente al capital y al trabajo; se consagran los derechos fundamentales de la persona obrera, individual y colectivamente.

Se ha criticado duramente a la Carta de Querétaro, porque según sus detractores, es un mosaico de tendencias contrarias pero no se han puesto a pensar que siendo nuestro país de aspectos múltiples y diversos, se debe atender a la realidad y normar diferentemente sus distintos sectores.

Los derechos sociales, en síntesis, tienden a impedir la explotación del hombre por el hombre y del hombre por el Estado.

La Constitución de 1917 fue la primera en estructurar los derechos sociales, superando de esta manera a las constituciones Europeas.

14.- EL ARTICULO 123.- El artículo 123 Constitucional, instituye las bases mínimas generales, conforme a las cuales es necesario formar la relación de trabajo y determinar sus consecuencias jurídicas, bases que no pueden ser materia de modificación desfavorable para el trabajador.

Por lo que se refiere al derecho individual del trabajo, el artículo 123 nos da una enumeración enunciativa que comprende a los obreros, jornaleros, empleados domésticos y artesanos, y que se refiere o contiene: La jornada de trabajo, el salario mínimo, el salario general, la protección del salario, la participación en las utilidades, protección a las mujeres y a los menores de edad y el despido y separación de los trabajadores.

Sobre derecho internacional, son dos las reglas que el citado artículo contiene: la prevención de la fracción VII de que a trabajo igual corresponde salario igual, sin que puedan establecerse diferencias por razón de nacionalidad y la que está encerrada en la fracción XXVI, que tiene de a proteger a los mexicanos que son contratados para servir en el extranjero.

Tratándose de derecho colectivo del trabajo, consigna: la asociación profesional, el contrato colectivo de trabajo y la huelga.

En materia de previsión social, consagra: los riesgos profesionales, la prevención de accidentes, higiene y seguridad, seguro social, agencias de colocaciones, casas de obreros, establecimientos de servicios públicos y las medidas contra la embriaguez y el juego.

Las medidas en materia de protección a la familia del trabajador, que son dos fundamentalmente: la institución que se conoce con el nombre de patrimonio de familia y la prevención de que sólo el trabajador y por ningún motivo los miembros de su familia, es el responsable ante el patrón por las deudas que hubiere contraído aquél.

Creó dos autoridades del trabajo, como son: las Juntas de Conciliación y Arbitraje y las Comisiones Especiales para la fijación del salario mínimo y la participación en las utilidades.

Haciendo hincapié en el tema de esta tesis, originalmente el artículo 123, concibió a la huelga, según las siguientes formulas:

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

"XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerzan actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción por ser asimilados al Ejército Nacional" (1); el último párrafo de este precepto, fue suprimido por reforma constitucional de 4 de noviembre de 1933.

De estas fracciones es de donde se deriva la teoría de la huelga como arma legítima de la lucha de clases.

La huelga se transformó de hecho delictuoso en un acto jurídico: en derecho colectivo del trabajo; el artículo 123 puede decirse que es una legítima conquista de la masa proletaria. Las disposiciones sobre trabajo, no solamente se encuentran contenidas en el artículo 123, sino también en el 4o., 5o. y 13 transitorios.

(1) Alberto Trueba Urbina. Evolución de la Huelga. 1950. Pág. 127.

15.- LEYES DEL TRABAJO DE LOS ESTADOS.- En cumplimiento del artículo 123 Constitucional, las Legislaturas de los Estados expidieron leyes reglamentarias de este precepto, con el objeto de regular las relaciones de trabajo en las Entidades respectivas; al ponerse el derecho del trabajo frente al derecho civil se contrariaban muchos principios de éste, ya que los conflictos obrero-patronales, tenían que encausarse dentro de un nuevo panorama jurídico.

Los códigos locales del Trabajo se expidieron de acuerdo con las exigencias del momento histórico pero adoleciendo de muchos errores dada la poca experiencia legislativa en este aspecto. De todos modos, estos códigos tienen aspectos interesantísimos y sugerencias diversas para un desarrollo progresivo de las materias básicas contenidas en el precepto constitucional que consigna los derechos del proletariado.

Por lo que se refiere al derecho de huelga reglamentaron las fracciones XVII y XVIII del artículo 123, hasta hacer factible el ejercicio de este derecho para reivindicación económica de la clase proletaria.

En algunos de estos Códigos locales encontramos errores garrafales, que en cierto aspecto restringen el derecho de huelga, como en los siguientes que nos cita el Dr. Alberto Trueba Urbina en su libro "Evolución de la Huelga", el de "Aguascalientes: si el laudo es favorable al patrón quedan terminados los contratos de trabajo sin responsabilidad para éste (artículo 417, fracción I); la misma disposición se encuentra en otros Códigos; en el artículo 419 de la Ley de Nayarit, se llega al absurdo de -

autorizar a los extraños a la huelga a continuar en el trabajo; en tanto que la Ley Orgánica del artículo 4o. Constitucional de 30 de diciembre de 1925. establece como una ofensa a los derechos de la sociedad el que se sustituya a los huelguistas en el trabajo antes de haber sido resuelto el conflicto. La Ley de Chiapas dispone que no podrá declararse ninguna huelga sin antes haber sido considerada lícita por la Junta de Conciliación y Arbitraje (artículo 114); en cambio, otras le dan más amplitud al derecho de huelga en cuanto a la calificación posterior a su declaración". (2)

Entre estos Códigos locales destacan los de Veracruz y Yucatán en el aspecto referente a las huelgas. En el primero existen dos disposiciones importantes: a) Se refiere a una reglamentación de la primera parte de la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, "La huelga puede tener por objeto: I. - Obligar al patrono a que cumpla con las obligaciones que le impone el contrato de trabajo. II. - Obtener la modificación del contrato de trabajo en beneficio de los trabajadores, cuando lo estimen injusto o perjudicial a sus intereses, y III. - Apoyar otra huelga lícita". Artículo 154: b) Establecimiento del arbitraje obligatorio para decidir los conflictos a que dieran lugar las huelgas". Esta Ley del Trabajo del Estado de Veracruz es la de 14 de enero de 1918.

Las Leyes de Yucatán de 2 de octubre de 1918 y 16 de septiembre de 1906, introdujeron ciertas innovaciones al capítulo de la huelga: la citada

(2) Pág. 152.

en primer término siguió los lineamientos generales de la Ley de Vera - cruz y sólo subsistió de la Ley de Alvarado la terminología y la reglamen - tación de los convenios industriales y se dió a las Juntas de Conciliación y Arbitraje las atribuciones que competían al Tribunal de Arbitraje; la - otra, introdujo dos reformas de trascendencia; siendo solamente una de - ellas relacionada con el derecho de huelga: "Art. 106. - Antes de declarar - se toda la huelga los obreros deberán someter sus diferencias con el capi - tal a la decisión de la Junta Central de Conciliación y Arbitraje y en su ca - so a la de la Bolsa de Trabajo. Cuando no estuvieren conformes con el - fallo de cualquiera de estas instituciones y el patrono persistiere en sus - propósitos, deberán sujetarse a lo dispuesto en la fracción XVIII del ar - tículo 123 de la Constitución General de la República, dando aviso a la Bol - sa de Trabajo, de su resolución de declararse en huelga, fijando al patro - no el día y la hora de la misma". Esta modificación hacía nugatorio el de - recho de huelga, ya que si el patrón había obtenido un fallo favorable, era muy difícil que accediera a las demandas de los obreros, si estos insistie - ran nuevamente en la huelga.

16. - LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. - El 31 de agosto de 1929 por re - forma constitucional, se le otorgó al Congreso de la Unión la facultad ex - clusiva para legislar en materia de trabajo, o sea, para expedir la Ley reglamentaria del artículo 123 de la Constitución General de la República.

Los antecedentes de esta Ley, por lo que se refiere a la huelga y paros, se encuentran en los Códigos locales que se citan en el aparato -

anterior y en el proyecto de Código Federal del Trabajo de don Emilio Portes Gil. Este proyecto reprodujo el texto constitucional sobre huelga y consignó el arbitraje obligatorio. Fue combatido por los trabajadores y por los patronos, provocó muchas críticas; finalmente, no se aprobó.

El Proyecto de la Secretaría de Industria y Comercio y Trabajo que se elaboró en el año de 1931, con algunas modificaciones, fue aprobado por el Congreso de la Unión y promulgado el 18 de agosto de 1931, con el nombre de Ley Federal del Trabajo.

En el Título Quinto de esta Ley, bajo la denominación "De las Coaliciones, de las Huelgas y Paros", se define a la coalición y a la huelga, se enumeran los objetos de ésta, la ilicitud de la misma, el procedimiento, la calificación, los medios de terminación y la ilicitud de los paros patronales.

17.- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.- En la Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo enviada a la Cámara de Diputados por el Presidente de la República el 12 de diciembre de 1968, encontramos grandes innovaciones, sobre todo de tipo social, como es en la actualidad el Derecho del Trabajo.

En el Título Octavo de esta Ley, bajo la denominación de Objetivos y Procedimientos, en la fracción VI del artículo 450, hay una aceptación expresa de la huelga por simpatía ya que este artículo dice: Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores".

CAPITULO II

LA HUELGA EN NUESTRA LEGISLACION.

1.- Diversos Conceptos de Huelga.

- a).- Doctrinal.
- b).- Legal.
- c).- Jurisprudencial.

2.- Naturaleza Jurídica de la Huelga.

3.- Objetos de la Huelga.

4.- Finalidad de la Huelga.

5.- Proceso Evolutivo de la Huelga:

- a).- Período de Gestación.
- b).- Período de Pre-Huelga.
- c).- Huelga Declarada.

6.- Huelga Lícita.

7.- Huelga Ilícita.

8.- Huelga Inexistente.

9.- Titular del Derecho de Huelga.

10.- Requisitos para Declarar la Huelga:

- a).- De Fondo.
- b).- De Forma.

11.- Etapa Conciliatoria.

1.- DIVERSOS CONCEPTOS DE HUELGA.- Aunque ningún autor se ha puesto de acuerdo al definir la huelga, ésta puede definirse desde tres puntos de vista:

a).- Doctrinario.- De esta manera, tenemos entre las definiciones más destacadas las siguientes:

En España, Alejandro Gallart Folch la define como: "Suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera en una o varias empresas, oficios o ramas de trabajo con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien manifestarse en protesta contra determinadas actuaciones patronales, gubernamentales u otras". (1)

En la doctrina alemana Hueck y Nipperdey nos dicen: "Huelga es la suspensión conjunta y sistemática del trabajo de un gran número de trabajadores dentro de una profesión o empresa para un fin colectivo, con la voluntad de continuar el trabajo tras la obtención de dicho fin o tras la extinción de la disputa". (2)

Entre los tratadistas mexicanos tenemos los conceptos de: Dr. Alberto Trueba Urbina "La huelga es un derecho de autodefensa de la clase trabajadora para la suspensión legal y temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición accidental de trabajadores u organización sindical, para el mejoramiento económico de los laborantes y para conseguir la dignidad de la persona obrera". (3)

- (1) Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición. Pág. 483.
- (2) Obra citada. Pág. 483.
- (3) Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Primera Edición. Pág. 484.

J. Jesús Castorena, afirma: "La huelga es la suspensión del - trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa pa- ra la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores". (4)

Dr. Mario de la Cueva, quien dice que la huelga es "El ejerci- cio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labo- res en las empresas previa la observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos e intereses colectivos de traba- jadores y patrono". (5)

En la definición de J. Jesús Castorena, se incluye la huelga por solidaridad, como claramente se puede notar en el último párrafo.

b).- Legal.- La Ley Federal del Trabajo de 1931 en su artículo 259 nos da la definición que podríamos considerar como la más exacta pa- ra tener una noción de lo que es la huelga, pues dice: "Huelga es la suspen- sión legal y temporal del trabajo, como resultado de una coalición de tra- bajadores".

En esta disposición se incluyó el término "legal" en 1941, porque la huelga no es un estado de hecho solamente, sino también jurídico.

(4) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Pág. 787. 1961.

(5) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Pág. 788. 1959.

c). - Jurisprudencial. - La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado diversas concepciones de la huelga en varias ejecutorias:

En la de 4 de abril de 1922, dice; las huelgas tienden al reajuste económico de una región cualquiera del país.

En la de 27 de septiembre de 1935, Justo Bretón nos dice de la huelga: "Es una coalición de trabajadores con el fin de suspender el trabajo en forma temporal, es decir, un estado de coacción impuesto por los trabajadores de una negociación como resultado de cierta inconformidad colectiva en que se encuentran respecto a las condiciones de trabajo a que están sujetos".

En la de 24 de marzo de 1936, Huasteca Petroleum Co., se sostiene: "La huelga es una acción de los trabajadores en el sentido amplio de la palabra, pero no en la acepción jurídica del vocablo conforme a la cual es acción el ejercicio de un derecho ante los tribunales, y la huelga no entra dentro de esa acepción, pues no se ejercita ante los tribunales, sino que es una situación de hecho". (1)

2. - NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA. - El estado de huelga en un principio fue una simple situación de hecho, en la actualidad, se considera como una situación legal que produce los efectos buscados por los trabajadores, o sea, la suspensión total de los trabajos de la empresa.

(1) Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Pág. 486.

La huelga ha transitado de hecho a acto jurídico. En el pasado la voluntad que pesaba era la del empresario y los obreros no huelguistas, ya que éstos podían mantener vigente las relaciones de trabajo en tanto se decidía el conflicto. En la actualidad la huelga produce efectos jurídicos cuando los trabajadores cumplen con los requisitos legales de fondo y de forma establecidos en la Ley.

El Constituyente tuvo la necesidad de señalar cuando podía considerarse lícita una huelga, ya que en el pasado la huelga era considerada como un acto ilícito que engendraba responsabilidad.

3.- OBJETOS DE LA HUELGA.- Estos se contienen en las cuatro fracciones del artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, que textualmente dice: "La huelga deberá tener por objeto:

I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;

II.- Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo;

III.- Exigir la revisión, en su caso, del contrato colectivo al terminar el período de su vigencia, en los términos y casos que esta Ley establece; y,

IV.- Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores y que no haya sido declarada ilícita".

Estudiando por separado las anteriores fracciones y siguiendo -

en su manera de pensar al Dr. Alberto Trueba Urbina, tenemos:

"Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital". La Suprema Corte de Justicia de la Nación en su ejecutoria de 20 de septiembre de 1935, define este equilibrio en los siguientes términos: "Dada la naturaleza del derecho del trabajo, es evidente que no solo contractualmente pueden fijarse las condiciones más favorables para los trabajadores, sino que también existe la obligación por parte de los patronos de aceptar el mejoramiento reclamado por los obreros, hasta donde las condiciones de las industrias lo permitan, lo que quiere decir que los trabajadores sí tienen derecho a que se mejoren en su provecho las condiciones de prestación del servicio y que cuando la situación de una industria o de una empresa lo permita, la demanda de los trabajadores debe tenerse por justificada y que, si el patrón se niega a otorgar ese mejoramiento, las autoridades del trabajo, al serle sometido para su resolución el conflicto, no sólo pueden, sino deben analizando la situación de la empresa o de la industria, fijar las condiciones de prestación del servicio. Tan es así, que la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional previene que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los derechos del trabajo con los del capital, equilibrio que no es otro que la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, hasta donde el estado económico de las negociaciones lo permita, y derechos de los trabajadores que consisten, precisamente en que a todo estado económico bonancible debe corresponder igualmente un mejoramiento de las condiciones de trabajo". (1)

El autor que venimos citando, afirma también, que el reparto inequitativo de utilidades en una empresa puede originar complementariamente un desequilibrio entre el capital y el trabajo, ya que este reparto proviene del contrato de trabajo y opera en función del mismo y, que no solo por esta causa, sino por multitud de ellas, no solo de carácter interno y, en virtud de fenómenos económicos, se puede originar un desequilibrio en la producción, es decir, entre sus factores.

Por lo que se refiere al despido de los funcionarios o representantes de los sindicatos, puede ser motivo de huelga, fundándose en que tal cosa implicaría un desequilibrio entre los factores de la producción, pero las opiniones a este respecto se encuentran muy divididas.

En 1936 la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sustentó la tesis de que el despido en masa de la directiva del sindicato implicaba un interés colectivo, y podía dar margen al planteamiento, por parte de los trabajadores a un conflicto de huelga, ya que el proceder por parte del patrón atentaría contra el derecho de asociación profesional, originando, consecuentemente, un desequilibrio. En 1947 la Corte sostuvo una tesis distinta, al decir que no se afectaba el equilibrio entre los diversos factores de la producción si se despedía a un funcionario o a la masa de la directiva de un sindicato, por lo que en este caso, no habría objeto de huelga.

(1) Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. 1965. Pág. 488.

Acordes el Dr. Mario de la Cueva y el maestro Trüeba Urbina afirman que, ajustándose a los principios proteccionistas de la libertad sindical que se derivan del derecho del trabajo, el despido de un funcionario o de la masa de los miembros de la directiva de un sindicato sí puede ser objeto de huelga, sin implicar la imputabilidad de la misma, ya que estará sujeta a si el despido fue injustificado o nó, recordándose que la justificación de la separación sólo se analizará cuando los trabajadores quieran someterse al arbitraje, que en materia de huelgas es potestativo para aquéllos y no obligatorio.

"Obtener del patrón la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo".- Es una obligación que impone el artículo 43 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (Art. 387 de la Nueva Ley Federal del Trabajo), porque los patrones se daban sus mañas diciéndoles a los trabajadores que sí contrataban pero no podían aceptar el proyecto de contratación, para que en el caso de que estallara una huelga, poder alegar en su favor que era inexistente; por tal motivo, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en su resolución de 13 de marzo de 1935, sostuvo: "... es cierto igualmente, que la Compañía Harinera del Golfo, S. A., declaró no negarse a firmar un contrato colectivo de trabajo, pero de lo expuesto por ella se desprende que no hay aceptación por cuanto debe estimarse ésta, la aceptación o negación sobre una base positiva - que en ese caso el proyecto del contrato colectivo de trabajo, ofrecido por la Unión actúa en su pliego de peticiones y en esa virtud, debe esti-

marse que se ha acreditado como objeto del movimiento de huelga declarado por la Unión Sindical de Trabajadores de la Compañía Harinera del Golfo, S. A., el de pedir la celebración del contrato colectivo de trabajo."(1)

En otra tesis la Junta Central de Conciliación y Arbitraje del Distrito Federal, sustentó el criterio de que se puede hacer uso de la huelga para completar el contrato colectivo de trabajo: "... los salarios y, por lo mismo la tarifa, constituyen el factor esencial primario en las relaciones del capital y del trabajo; si pues, por error o por cualquier otro motivo, la tarifa no ha sido fijada, malamente puede considerarse que al darse tal contrato colectivo de trabajo se haya obtenido la armonización de los factores de la producción. Ahora bien, si la ley reconoce el derecho de apoyar mediante la huelga la celebración del contrato colectivo de trabajo, necesariamente habrá de reconocerse que también puede hacerse uso de este derecho, cuando se trata de complementar, y por lo mismo de perfeccionar un contrato ya existente, incluyendo en él lo relacionado con algunos de los puntos esenciales que deben constituir como son los indicados en las cuatro primeras fracciones del citado artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1931".(2) (Art. 391 de la Nueva Ley Federal del Trabajo).

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ha sentado el criterio que a continuación transcribimos en relación con el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo: "... exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo es objeto legal de una huelga, siempre que la vio-

lación del contrato que se trate de hacer cesar, afecte el interés colectivo de los trabajadores". (3)

Por lo que se refiere a las violaciones al contrato colectivo y con su estimación a priori, el Tribunal Colegiado del Cuarto Circuito, en ejecutoria de 21 de abril de 1960, sostuvo: "HUELGA, DECLARACION DE SU EXISTENCIA LICITA. - Debe ser hecha en relación con la calidad de los hechos aducidos, sin examinar si son o no ciertos. El artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (Art. 776 de la Nueva Ley Federal del Trabajo), exige en las resoluciones laborales la congruencia con las pretensiones deducidas, y por tanto, si se pone a debate el fundamento de una huelga en los términos de la fracción II del artículo 260 de la Ley de 1931, por incumplimiento del contrato colectivo, la Junta competente debe examinar, no si fue violado o no el referido contrato, pues ese punto es ajeno a la resolución sobre la existencia de la huelga, sino la naturaleza de las violaciones invocadas, para decir si cualitativamente se refieren a incumplimiento propiamente dicho del contrato, desde el punto de vista del interés colectivo, distinguiendo entre la afectación del interés individual de uno o varios trabajadores que es susceptible de ser reparada en la vía jurisdiccional, con apoyo en el contrato o en la ley, y la del interés colectivo de la masa de los trabajadores por infracción de sus derechos fundamentales.

- (1) Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. 1965. Pág. 490.
- (2) Obra citada. Pág. 490.
- (3) Obra citada. Pág. 491.

De otra manera se llegaría al absurdo de que toda reclamación individual, justificada o injustificada, para cuyo reconocimiento y resolución de la ley estatuye el procedimiento contencioso adecuado, pudiese ser tomada como pretexto para una huelga, movimiento que sólo puede usarse en defensa de los derechos básicos de la clase trabajadora, según se desprende de la interpretación integral del citado artículo 260. En consecuencia, si la Junta responsable declara la existencia de la huelga, estimando a priori como ciertas las violaciones del contrato invocadas por los emplazantes, y sin examinar la contestación de la empresa infringe el artículo 551 de la Ley antes citada, y por ende la garantía del artículo 14 Constitucional". (4)

Los trabajadores siempre deben plantear los casos concretos de violación o incumplimiento del contrato colectivo de trabajo.

"Exigir la revisión, en su caso, del contrato colectivo al terminar el período de su vigencia, en los términos y casos que esta Ley establece" (también en la opinión del maestro Trueba Urbina, exigir la revisión del contrato colectivo obligatorio).

En relación a este punto, la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sustentado la tesis que a continuación se transcribe: "... el derecho de huelga se encuentra consignado por la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional y por la Ley Federal del Trabajo, por lo que es

(4) Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. 1965. Pág. 492.

indudable que llenándose los requisitos previstos por las leyes, la huelga es procedente, sin que en contrario valga la alegación de la quejosa, de que el artículo 56 no es aplicable, ni por consiguiente, que no pueda procederse, de acuerdo con él, a la revisión, y no existiendo incompatibilidad entre la huelga y la posibilidad de seguir un procedimiento ante las autoridades del trabajo, bien puede coexistir la una con el otro, por lo que solo en el caso de que la Junta hubiera negadose a tramitar el conflicto de conformidad con el invocado artículo 56, habría lugar a resolver si existe o no, independientemente de la huelga, la obligación de someterse al referido procedimiento". (5)

"La fracción citada (III del artículo 260), establece que la huelga deberá tener por objeto exigir la revisión en su caso, del contrato colectivo al terminar el período de su vigencia, en los términos y casos que la Ley establece, debiendo entenderse, dado que la huelga es un medio concedido por la Constitución a los trabajadores para resolver los conflictos que surjan con sus patronos, que la repetida fracción autoriza a los trabajadores para ir a la huelga a efecto de conseguir no solo la conformidad del patrono con que se revise el contrato, sino la revisión misma, éste es, la modificación de las cláusulas sobre las cuales no se hubiere llegado a un arreglo, pues de aceptarse que la finalidad de la huelga se satisface con la declaración patronal de estar conforme con que se revise el contrato, se le haría negatoria, impidiendose alcanzar un resultado

(5) Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. 1965. Pág. 492.

práctico. Establecido que los trabajadores pueden ir a la huelga para exigir la revisión del contrato y lograr por ese camino la substitución de las cláusulas, es indudable que dicha revisión no se realiza cuando no existe un acuerdo sobre el monto de los salarios, ya que la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, previene que en el contrato colectivo se fijará el monto de los salarios por lo que, faltando esta cláusula, no existe el contrato colectivo de trabajo ni puede decirse que haya obtenido la revisión del que se hubiere pactado" (6).

Al respecto, diremos que el precepto al que nos acabamos de referir se encuentra en el artículo 391 fracción VI de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

La Fracción IV del artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se tratará en capítulo aparte, por ser el tema central de este trabajo (correspondiente a la fracción VI del artículo 450 de la Nueva Ley Federal del Trabajo).

4. - FINALIDAD DE LA HUELGA. - La huelga es un medio para realizar fines que estan al servicio de los intereses de la clase obrera; su razón de ser y su finalidad es la búsqueda de un orden jurídico justo.

El fin inmediato de la huelga es ejercer presión sobre el patrono, con el objeto de que acceda a las pretensiones de los obreros, ya que

(6) Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. 1965. Pág. 492.

la suspensión de actividades produce daño al capital, porque a los patronos se les priva de ganancias mientras dure la suspensión del trabajo.

También se puede considerar que la huelga tiene una finalidad - mediata; según declaró la Tercera Reunión de la Internacional - acostumar a los trabajadores a la lucha de clases.

El derecho colectivo del trabajo al permitir la organización de los trabajadores, propicia un medio para alcanzar fines superiores, que el Dr. Mario de la Cueva divide en inmediatos como el derecho individual del trabajo, el derecho protector de las mujeres y de los menores de edad y la previsión social y, mediatos como el derecho justo del mañana.

5.- PROCESO EVOLUTIVO DE LA HUELGA.- La huelga comprende tres estadios:

a).- Período de Gestación.- Este primer período se desarrolla en el interior de la coalición obrera; los obreros toman sus decisiones, discuten sus demandas, resuelven si se lanzan a la huelga. En atención - al principio de libre coalición, la huelga en este período no es vigilada - por el Estado.

b).- Período de Pre-huelga.- Este segundo período se inicia - con la comunicación dirigida al patrono, o sea, el pliego de peticiones - de los trabajadores, en donde se anuncia la suspensión en caso de no obtener respuesta favorable. En este período están obligados los trabajado-

res y patronos a satisfacer los requisitos formales consignados en la ley y toma ya interés en el asunto el Poder Público para hacer el papel de conciliador entre las partes.

c).- Huelga Declarada.- Este tercer estadio consiste simple y llanamente, en que se lleve a efecto la suspensión de labores.

El inciso a) y el inciso b), están comprendidos en el artículo 265 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, en las fracciones I y II. (Artículo - 452 en sus tres fracciones de la Nueva Ley Federal del Trabajo).

6.- HUELGA LICITA.- El artículo 123 Constitucional en su fracción XVIII, párrafo primero, nos dice: "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".

Así es que, doctrinal y jurisprudencialmente, se entiende por huelga lícita "la suspensión de labores que persigue como finalidad la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción, mediante la armonía de los derechos e intereses del Capital y del Trabajo". (1)

El concepto constitucional nos da a entender que la legislación ordinaria sólo puede proteger la suspensión de labores que se lleva a cabo por las mayorías obreras, siempre y cuando tenga como objeto el equilibrio entre el Capital y el Trabajo.

(1) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo II. México, 1961. Pág. 790.

Doctrinal y jurisprudencialmente, el concepto huelga lícita, se refiere al fin del movimiento, o sea, la búsqueda del equilibrio económico o jurídico entre los factores de la producción, ya que la huelga es un derecho instrumental y sólo de esa manera recibe protección jurídica.

7.- HUELGA ILÍCITA.- La fracción XVIII del artículo 123 Constitucional en su parte segunda, nos entrega el concepto de cuando una huelga es ilícita: "Las Huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno".

La ideal de huelga ilícita corresponde a situaciones que acompañan a la huelga o a determinados actos que pueden producirse en ocasión de ella, y los cuales por constituir un delito, no permiten que la ley proteja el movimiento de huelga.

La Ley Federal del Trabajo de 1931, reproduce en el artículo - 263 los casos de huelga ilícita señalados en la fracción XVIII, parte última, del precepto 123 de nuestra Constitución (Art. 445 de la Nueva Ley - Federal del Trabajo): "La Huelga es ilícita:

I.- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, y

II.- En caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a

establecimientos o servicios que dependan del Gobierno".

En el primero de los casos, la huelga es un acto contrario a la seguridad de las personas y de la propiedad, de tal suerte que, el daño ajenos a la huelga, se conjuga a ella. En el segundo, la suspensión de labores es un acto atentatorio de la seguridad de la nación, porque se atenta contra las instituciones públicas.

La ilicitud de la huelga se deriva de los hechos que la acompañan y que resultan un delito.

Sólo los patronos están facultados para pedir que se declare ilícita una huelga, pues, sería absurdo, que los huelguistas pidieran tal declaración.

8.- HUELGA INEXISTENTE.- Se dice que una huelga es inexistente, cuando carece de los requisitos que la ley exige para poder reconocerla oficialmente y que surta por consiguiente sus efectos legales.

El artículo 459 de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, dice que la declaración de inexistencia tiene lugar:

"Si la huelga se declara por un número menor al fijado por la fracción II del artículo 451 de esa Ley, si no se cumple con los requisitos señalados en el artículo 452, si se declara en contravención a lo establecido en un contrato colectivo de trabajo, o si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 antes de las cuarenta y ocho horas de

haberse suspendido las labores, la Junta de Conciliación y Arbitraje declara de oficio que no existe el estado de huelga en el centro de trabajo, empresa o negociación de que se trate y en consecuencia:

1.- Fijará a los trabajadores que hayan abandonado el trabajo, un plazo de veinticuatro horas para que vuelvan a él.

2.- Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar esa resolución al vencimiento del plazo fijado, terminarán los contratos de trabajo, salvo caso de fuerza mayor;

3.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores y en aptitud de ejercer la acción de responsabilidad civil, en los términos del artículo 50. Constitucional, contra los que rehusen a continuar el trabajo, y

4.- Dictará las medidas que juzgue pertinentes para que los obreros que no hayan abandonado el trabajo continúen en él".

La declaración de inexistencia debe fundarse en las disposiciones expresas del artículo antes mencionado, a petición de parte o de oficio.

En consecuencia, huelga existente o lícita es la que se ajusta a los preceptos establecidos por la Ley Federal del Trabajo y reúne los requisitos de fondo y forma exigidos por el citado Ordenamiento.

Cabe hacer notar que el concepto de huelga existente o inexistente, es puramente procesal.

9. - TITULAR DEL DERECHO DE HUELGA.- Los titulares o sujetos del Derecho de Huelga son los trabajadores, afirma el maestro Alberto Trueba Urbina, no solo porque los textos expuestos de las fracciones XVI, XVII y XVIII del Apartado A) del artículo 123 de la Constitución General de la República así lo indican, sino también se deriva del artículo 269 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 (Arts. 462 y 463 de la Nueva Ley), y de la naturaleza conceptual de la huelga, que ésta es un medio de autodefensa de los trabajadores.

La reforma de 1956 que definió al sindicato como una coalición permanente, originó que él mismo, puede ser titular o sujeto del derecho de huelga, pero aún así, los trabajadores son los únicos que en definitiva pueden decidir si ejercitan o no su derecho.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en el expediente 197/947. Unión de Empleados de la Fábrica de Hilados "El Salvador", fijó definitivamente que la huelga no es un derecho sindical, sino que corresponde a la totalidad de los trabajadores.

10. - REQUISITOS PARA DECLARAR LA HUELGA.- Los requisitos para declarar una huelga, pueden ser:

- a). - De Fondo.
- b). - De Forma.

Los requisitos de fondo se contienen en el artículo 264 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en el 451 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, y son:

"I. - Que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señalan el artículo 260 y 450 respectivamente.

II. - Que sea declarada por la mayoría de los trabajadores de la empresa o negociación respectiva; para determinar dicha mayoría también se considerarán como trabajadores a quienes hubiesen sido despedidos del empleo con posteridad a la presentación ante la Junta del escrito que se refiere la fracción II del artículo siguiente, y

III. - Que se cumplan los requisitos señalados en el artículo 265 de la Ley de 1931 y el 452 de la Nueva Ley".

Por lo que se refiere a la fracción I de esta disposición, el concepto de equilibrio entre el capital y el trabajo es difícil de determinar, dado lo complejo de los fenómenos económicos y la naturaleza misma de las relaciones obrero patronales; tanto el equilibrio como la armonía son situaciones contingentes y transitorias.

Por equilibrio se entiende la resultante de un ordenamiento jurídico respetuoso de la dignidad humana del trabajador, protector de los menores y de las mujeres y que realice la previsión social.

La existencia del contrato colectivo de trabajo dentro de una empresa, presupone el equilibrio entre los factores de la producción, puesto que, en el elemento normativo se busca siempre la realización de un orden social justo con los trabajadores, o sea, una distribución equitativa de los beneficios de la producción.

En general, esto es a lo que se refiere la fracción I del artículo 260 de la Ley de 1931. (Art. 450 fracción I de la Nueva Ley).

En su fracción II la citada disposición establece la celebración o el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo, siendo ésta la causa más frecuente para declarar una huelga.

Ahora bien, el artículo 43 de la Ley Laboral de 1931 (Art. 387 de la Nueva Ley Federal del Trabajo), dice: "Todo patrón que emplee trabajadores pertenecientes a un sindicato, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite un contrato colectivo...", es decir, que para que pueda celebrarse un contrato colectivo de trabajo es necesario que los trabajadores se encuentren organizados sindicalmente y como consecuencia, el patrón está obligado a celebrar el contrato colectivo; el patrón (persona física o moral) y el sindicato que represente el interés de los trabajadores, serán las partes contratantes.

La fracción III del artículo de que nos venimos ocupando, establece como objeto legal de huelga, la revisión del contrato colectivo de trabajo y va unida íntimamente al artículo 65 del mismo Cuerpo de Leyes que venimos citando "Todo contrato colectivo, sea por tiempo indefinido, por tiempo fijo o para obra determinada, es revisable total o parcialmente cada dos años, a moción de cualquiera de las partes que lo hayan celebrado, en los términos siguientes: Si lo piden los sindicatos de trabajadores, la revisión se hará siempre que los solicitantes representen, cuando

menos, el cincuenta y uno por ciento de la totalidad de los miembros del sindicato que lo hubiere celebrado. Si lo piden los patronos, la revisión se hará siempre que los solicitantes tengan, como mínimo de trabajadores, el cincuenta y uno por ciento de los afectados por el contrato. La solicitud de revisión deberá hacerla cualquiera de las partes, por lo menos sesenta días antes del vencimiento. Si durante el plazo anterior no se ponen de acuerdo las partes o no consienten en prorrogar dicho plazo, se someterá el asunto al conocimiento y resolución de la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente; en el concepto de que durante la tramitación ante la Junta, quedará en vigor el contrato de cuya revisión se trata. Para la solicitud de revisión se atenderá a lo pactado en el contrato y en su defecto, a la fecha de su depósito en los términos del artículo 45". (Art. 390 de la Nueva Ley Federal del Trabajo).

Por lo tanto, los trabajadores deben cumplir con la exigencia de este precepto porque en contrario, corren el peligro de que se declare improcedente el movimiento de huelga.

De ninguna manera, los trabajadores individualmente considerados, tienen acción para demandar la modificación o revisión del contrato colectivo de trabajo. (1)

La fracción IV, referente a la huelga por solidaridad, por ser el objeto de este trabajo, se estudiará en capítulo aparte.

(1) Jurisprudencia, Apéndice de 1917-1965, 5a. parte, Tesis 29, Pág. 43.

En la fracción II del artículo 264 de la Ley de 1931, se habla de que sólo la mayoría de los trabajadores pueden declarar una huelga en el centro de trabajo o factoría de que se trate; artículo 451 fracción II de la Nueva Ley Federal del Trabajo; siendo éste el segundo requisito de fondo.

Por mayoría de trabajadores se entiende más de la mitad del total de trabajadores en cada una de las empresas en que hayan de suspenderse las labores, sin hacer distinción entre trabajadores libres y trabajadores sindicados.

La huelga es un derecho que corresponde a los trabajadores sin sindicados o no, pero para los efectos del artículo 258 párrafo segundo, el sindicato de trabajadores es una coalición permanente. (Art. 441 de la Nueva Ley Federal del Trabajo).

La tradición y la práctica en nuestra legislación, han hecho que se acepte que la mayoría obrera debe existir en cada empresa.

Nicolás Pizarro Suárez y J. Jesús Castorena afirman, como la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su ejecutoria de 24 de junio de 1943, Toca 5083/42/10. Sindicato de Obreros Matanceros y Similares de Ciudad Hidalgo, que es necesario que los huelguistas comprueben la existencia del vínculo jurídico de trabajo.

Para algunos tratadistas existen diversas categorías de trabajadores que no se deben tomar en cuenta para juzgar si hay o no mayoría de éstos.

Nicolás Pizarro Suárez, nos habla de:

Altos Empleados.- Los altos empleados en una negociación o - empresa serían el director y administrador general y el gerente, sin importar si aquélla es propiedad de una persona física o de una sociedad. Y en este caso sería absurdo pensar que alguno de éstos pudiera votar en favor de la huelga.

Empleados de Confianza.- Dado que sus relaciones son única - mente con el patrono y no están sujetos al contrato colectivo de trabajo, siendo por ello ajenos a él, no pueden interesarse en que se cumpla, se celebre o se revise el mismo, deben excluirse.

Aprendices.- A este respecto la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje en su resolución de 29 de abril de 1947, Exp. Núm. 249, Sindicato Mexicano de Trabajadores de la Industria de Bonetería vs. Calcetería Fina Rex, S. A., afirmó que: " ... Las consideraciones hechas demuestran que no es posible aceptar que los aprendices, en razón de la relación personal en que están frente al empresario o maestro, puedan ir a una lucha contra el empresario, como es el caso de la huelga, porque se rompería la armonía y faltaría al respeto y consideración que deben al mismo - maestro y patrono, ni se entiende que los aprendices, cuya finalidad es recibir enseñanza, pudieran enfrentarse al patrono para obligarle a que les conceda mayores beneficios económicos, finalidad que no corresponde a su posición en la empresa, la cual, como se ha repetido insistentemente, es - para recibir enseñanza".

Trabajadores Eventuales. - El Dr. Mario de la Cueva apoya este criterio, porque esta clase de trabajadores son ajenos a la vida de la empresa, están de paso y no tienen ningún interés en que se resuelva favorablemente el conflicto planteado al patrón por los trabajadores.

Familiares del Patrono. - "En el recuento de trabajadores huelguistas, no pueden ser excluidos los parientes del patrono, por el hecho de serlo, si se comprueba que tienen el carácter de trabajadores". Esta tesis fue sustentada por la Suprema Corte de Justicia de la Nación el 11 de octubre de 1945, Toca 9970/42/2a. Marcos Remis Sotres. Este caso se presta a dudas, ya que sería raro que aliaran a los demás trabajadores en contra del patrón sus mismos familiares.

Trabajadores Despedidos. - De varias ejecutorias de la Corte se deriva que los trabajadores despedidos por el patrono antes del emplazamiento de huelga no deben figurar en las votaciones. Pero en otros casos, sí se deben tomar en cuenta los que fueron despedidos en el período de pre-huelga.

El artículo 8o. fracción I de la Ley de 1931 establece que: "Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dispone el artículo 275 de la Ley de 1931 y el 467 de la Nueva Ley...", se considera que se ofenden los derechos de la sociedad.

Para Luis Muñoz, "La Suprema Corte entiende que debe excluir se los gerentes y administradores generales, pues en principio, no pueden considerarse como trabajadores; tampoco creemos que los verdaderos empleados de confianza puedan tenerse en cuenta para estos efectos. Es evidente que se deben contar los trabajadores despedidos en el período de pre-huelga, pero no de los que fueron antes del emplazamiento. En cuanto a los trabajadores eventuales, la Junta deberá, en cada caso, determinar si pueden computarse o no, aunque los que desempeñan trabajo de temporada deben contarse...". (2)

J. Jesús Castorena nos resume sus ideas acerca del problema que venimos tratando, de la siguiente manera: "a).- No concurren a integrar la mayoría aquellas personas que sólo poseen respecto del empresario una expectativa de derecho, o sea, las que en un momento dado pueden hacer valer la preferencia que otorga el artículo 3o., fracción I de la Ley de 1931; b).- Tampoco concurren a integrar la mayoría, aquellos trabajadores contratados por el patrono después de plantearse el conflicto por los trabajadores; c).- En cambio, los trabajadores separados por el patrono después de planteado el conflicto, sí se toman en cuenta para determinar la mayoría, pues se supone que su exclusión fue intencionada; d).- De ninguna manera, aquellos trabajadores a los que se aplicó la exclusión son tomados en cuenta, sí siguen prestando servicios hasta el momento de

(2) Comentarios a la Ley Federal del Trabajo. 1931. Pág. 501. Méx. 1948.

estallar la huelga, no obstante aquella determinación del sindicato a que pertenecían." (3)

Para nuestra doctrina y jurisprudencia, sólo debe exigirse la comprobación de la mayoría en el último período del proceso evolutivo de la huelga, o sea, después de la suspensión de labores.

Como último requisito de fondo, tenemos la fracción III del artículo 264 de la Ley de 1931 y fracción III del artículo 451 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, o lo que es lo mismo, que se cumpla con los requisitos de forma que señalan en la Ley Federal del Trabajo.

Los requisitos establecidos por el artículo 265 de nuestra anterior legislación laboral en sus fracciones I y II, al igual que las fracciones I y II del artículo 452 de nuestra actual legislación, tienen el carácter de procesales, es decir, de forma.

La fracción I dispone que los trabajadores dirigirán al patrón un escrito en que formulen sus peticiones; anuncien el propósito de ir a la huelga; expresen en forma concreta el objeto de ésta, citando la fracción del artículo 260 (450) que crean proceda; fijen los plazos para que estalle el movimiento huelguístico, que en ningún caso, serán menores de seis días y tratándose de servicios públicos de diez días, contándose el plazo desde el momento en que se notifique al patrón y notificándosele a éste,

(3) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Pág. 803.

automáticamente se constituirá en depositario o interventor, según el caso de la negociación, centro de trabajo o empresa.

La fracción II, continúa ordenando que el escrito de peticiones-acompañado de una copia se presente ante la Junta de Conciliación y Arbitraje y a falta de ésta, a la autoridad política de mayor jerarquía en el lugar del conflicto. La autoridad que reciba el pliego de peticiones, bajo su más estricta responsabilidad hará llegar dicho pliego al patrón, el mismo día que lo reciba; después de dar vista a los obreros de la contestación patronal por escrito, tan pronto como se la presenten y si no la hubiere dentro del término de cuarenta y ocho horas se deberá remitir el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje. Por lo tanto, con estas actuaciones, se llenarán los requisitos de forma que se exige a todo movimiento huelguístico.

II. - ETAPA CONCILIATORIA. - A fin de dar a las partes una oportunidad en un conflicto, para solucionar de una manera amistosa sus dificultades, con intervención activa de los tribunales del trabajo, por reforma de la Ley de 29 de marzo de 1941, se estableció un procedimiento conciliatorio forzoso, que en ningún momento puede considerarse lesiva para el interés de los trabajadores; tal procedimiento conciliatorio se encuentra contenido en el artículo 267 de la Ley Federal del Trabajo de 1931 y en el 456 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, y se lleva a cabo de la manera siguiente:

"La Junta de Conciliación y Arbitraje intentará desde luego avenir a las partes, ajustándose a las reglas establecidas en la Ley, en lo conducente a la función conciliatoria. Si los obreros no comparecen al acto de conciliación, no correrá el plazo que se hubiere señalado en el aviso para la iniciación de la huelga. En rebeldía del patrón o de sus legítimos representantes, para hacer que concurra al acto de conciliación, el Presidente de la Junta empleará los medios de apremio que la Ley enumera. Los efectos del aviso que requiere el artículo 265 de la Ley de 1931 y el 452 de la Nueva Legislación, no se suspenderán por las audiencias de conciliación ni por la rebeldía del patrón para concurrir a ellas".

En esta etapa, los tribunales del trabajo se concretan únicamente a intervenir amigablemente conciliando sin resolver, dejando a las partes gozar de todos sus derechos.

Los obreros durante este período no pueden ceder ningún derecho, ya que el artículo 123 Constitucional, prohíbe la renuncia de derechos, so pena de nulidad.

Debe recordarse que el arbitraje es potestativo para los obreros en las huelgas; la Junta de Conciliación y Arbitraje en esta etapa interviene a petición de los trabajadores, ya que éstos tienen interés en la solución pronta y práctica de su conflicto.

CAPITULO III

LA HUELGA POR SOLIDARIDAD

1. - Principios Contractuales y Huelga por Solidaridad.
2. - Economía y Huelga por Solidaridad.
3. - Idoneidad de Derecho de Huelga por Solidaridad.
4. - Clase Social y Huelga por Solidaridad.
5. - Orden Constitucional y Huelga por Solidaridad.
6. - Reflejos Económicos y Sociales de la Huelga por Solidari
dad.
7. - Opiniones de:
 - a). - Alberto Trueba Urbina.
 - b). - J. Jesús Castorena.
 - c). - Carlos Roel.
 - d). - Mario de la Cueva.
 - e). - Nueva Ley Federal del Trabajo.

HUELGA POR SOLIDARIDAD.

Inspírase en el texto de la Ley la siguiente definición: HUELGA POR SOLIDARIDAD es: Suspensión de labores, sin percepción de salarios, en una empresa, cuya mayoría de trabajadores apoya moralmente con ese acto la huelga lícita declarada en otra negociación.

Estructurada la definición propuesta con diversos elementos, me recen análisis explicativo cada uno de ellos: a) suspensión de labores en una empresa, acordada por los trabajadores; b) quienes con este acto apoyan moralmente la huelga lícita, declarada en otra negociación; c) sin que los obreros solidarizados perciban salario durante el receso de actividades.

Primer Elemento. Suspensión de labores en una empresa acordada por los trabajadores. Enuncia esta nota el género próximo en la definición; lo que existe de uniforme o común en la huelga ordinaria y la por solidaridad. En cuanto a suspensión de labores, todo lo que sea pertinente atribuir a aquella, convendrá a ésta. Para la legal existencia de ambas, el acuerdo suspensivo de labores tendrá que provenir de la mayoría de los trabajadores de la empresa; llenar los extremos de los artículos 260 y 265 de la Ley de 1931 correspondientes a los artículos 450 en su fracción VI y el 470 en su parte final, de la Nueva Ley Federal del Trabajo; y conforme al contrato colectivo si lo hubiere.

Segundo Elemento. - Quienes (los trabajadores) con ese acto apoyan moralmente la huelga lícita, declarada en otras negociaciones.

La finalidad perseguida le otorga fisonomía propia a la huelga por solidaridad y le especifica en razón de su objeto. Hace funciones la huelga ordinaria, fundamentalmente, instrumentales para el obrero, que valido de ella obtiene mejoramiento o restauración de la equidad en las condiciones del contrato de trabajo; en la huelga por solidaridad, las prestaciones estipuladas en el contrato suficientes y equitativas, no son motivo de inconformidad para los obreros, sin embargo, con el movimiento manifiestan su adhesión a la huelga sostenida en negociación distinta a la que ellos pertenecen, en atención a la justicia que informa esta holganza. Radicalmente diferencianse la huelga por solidaridad, en que los trabajadores que en ella participan no se proponen para si una mejoría económica, como sucede en las huelgas ordinarias; sino revelar que estiman justo un movimiento de huelga suscitado en negociación distinta a la que pertenecen los solidarizados. Expresada la diferencia con otro giro: la huelga ordinaria mira el mejoramiento material y moral de los obreros; la huelga por solidaridad procura la formación vigorosa de la conciencia de clase, la mutualidad sindical obrera, la colaboración desinteresada de un sector obrero en la solución de un problema padecido por otro cuerpo obrero.

Pero no sería bastante la voluntad mayoritaria de ir a la huelga, manifestada por los obreros de una empresa que consideran justo el movimiento de huelga suscitado en otro centro de trabajo, para que se realice con sujeción a la ambición legislativa, la solidaridad en la holganza; existe un límite objetivo. Juntamente con la voluntad de los trabajadores por

solidarizarse que juzgan justa la reclamación que pretenden los promotores de la huelga por apoyar, ésta debe ser lícita real o presuntivamente. Es real la lícitud si el incidente de calificación de huelga, fue favorable al movimiento; es presuntiva la lícitud cuando no se ha hecho calificación alguna, bien por no llegar la oportunidad, o por haber incurrido la autoridad, cualquiera que sea la causa, en esa omisión. En ningún caso los obreros podrán lanzarse a la huelga, si el movimiento que pretenden apoyar fue declarado ilícito.

Figura en la definición el adverbio "moralmente" calificando o indicando el modo como se apoya por los obreros solidarizados a los solidarizantes. Tal apoyo no puede ser de otra índole; los obreros solidarizados quedarán al margen de toda participación de hecho en lo relativo al movimiento que respaldan: no participarán en guardias, en trabajos de emergencia, en las juntas de avenimiento, ni en acto alguno tendiente al desarrollo fáctico del movimiento que apoyan. El respaldo a la holganza lo proporcionan los trabajadores solidarizados con el mero hecho de la suspensión legal de labores en el centro de trabajo a que pertenecen, con lo que revelan su identidad de conciencia; se trata pues, como en la definición se indica de apoyo moral.

De que la posibilidad de promover una huelga por solidaridad, esté supeditada a la existencia legal de una huelga ordinaria lícita, se infiere la naturaleza accesoria de aquella. En su acepción vulgar el término "accesoria" significa unión o adminiculación de una cosa a otra, formando

parte de su composición o integridad, o como complemento y aparejo. Filosóficamente expresa, la supeditación de un ser a otro, en que hace las veces de mero accidente. Las indicadas connotaciones son exactas para el derecho; pero el término en esta ciencia, cobra una tercera acepción calificadora de ciertos actos: los accesorios y, por oposición los principales, también llamados dependientes o independientes. Denomínase acto accesorio o de naturaleza accesoria al que sólo tiene sentido en relación con otro acto al que siempre esta referido; su ejecución no se concibe si no en función de otro acto a cuya existencia está supeditado. Y llámase principal, al acto que en sí y por sí tiene plena función y sentido. He ahí la explicación de que la huelga por solidaridad sea de naturaleza accesoria.

Los actos según sea su naturaleza principal o accesoria, tienen para el derecho modalidades especiales en su formación y extinción. Hay, elaborados por la doctrina, dos principios que enuncian condensadas las aludidas particularidades:

"Lo accesorio sigue la suerte del principal, pero al principal, en nada afectan las eventualidades del accesorio". Por aplicación del primero de ellos se afirma con razón que, la huelga por solidaridad, no puede subsistir una vez extinguida la huelga ordinaria que apoya que las causas de inexistencia, ilicitud o inoperancia en el fondo de esta, se hagan extensivas a aquella, volviéndola inexistente ilícita o de fondo inoperante respectivamente. La conclusión a que obliga el segundo de los aludidos principios es que las causas que legalmente motivan la inexistencia, ilicitud o improcedencia en

el fondo de una huelga por solidaridad, no las participa la huelga ordinaria que se apoya; podrá faltar mayoría de obreros a la huelga por solidaridad, podrá adolecer de vicios de forma procedimental, podrá adolecer del defecto de violencia en las personas y fuerza en las cosas, o ser promovida por trabajadores del Gobierno en época de guerra; sin embargo, pese a la inexistencia o ilicitud de ésta, la huelga principal seguirá su curso. Sirve el principio en cuestión para basar la aseveración de que los obreros solidarizados, pueden retraer su voluntad y dejar de apoyar la huelga principal, en todo tiempo con tal que ésta no se haya extinguido, llenándose así una pequeña pero importante laguna legislativa. En efecto, la Ley Federal del Trabajo no contempla la hipótesis planteada, sin embargo, no prohíbe a los obreros solidarizados rectificar y variar la decisión de apoyo a una huelga; y si por un acto de su libre voluntad se lanzaron al movimiento, ni lógica, ni jurídicamente se encuentra repugnancia en que a virtud de un acto de libre voluntad, posterior a aquel, quede sin efecto el acuerdo inicial; las mismas causas generadoras de un acto, pero con sentido inverso, son indicadas para destruirlo.

Debido a la naturaleza accesoria de la huelga por solidaridad y a que los obreros que la sostienen no son parte en el contrato de trabajo, cuyas condiciones pretenden mejorar, los trabajadores que sostienen la huelga que se apoya, le han valido a aquella ser reputada por la Ley y la doctrina como la única forma de participación de terceros en una huelga. Justifica la apreciación comentada, ya no sólo la ausencia de vínculos jurídicos entre la negociación que padece una huelga ordinaria y los obreros que

solidarizan al movimiento; sino la falta de todo interés económico personal que pudiera existir en favor de los solidarizados.

Tercer Elemento.- Sin que los obreros solidarizados perciban - salarios durante el receso de actividades.- Viene la noción que el elemento comprende, a dotar de cabal especificidad a la huelga por solidaridad, subrayando la no causación de salarios en favor de los trabajadores por todo el tiempo que dure la suspensión del trabajo.

Consecuencia de la huelga ordinaria es que satisfechos sus requisitos de forma y de fondo, la autoridad del trabajo que conoció del conflicto condene al patrón al pago del salario correspondiente a los obreros durante todo el tiempo que hayan holgado; de tal suerte, que si en desarrollo de estas huelgas fuera imposible cometer errores u obrar con malicia, siempre condenando al patrón a hacer ese pago.

Tratándose de la huelga por solidaridad bajo cualquier supuesto que concurra, el negocio o empresa patronal, no tendrá obligación de cubrir, en parte o en todo, los salarios del tiempo de la suspensión del trabajo; en este aspecto el obrero solidarizado soporta totalmente los efectos nocivos del movimiento a que se lanzó.

La huelga por solidaridad, calificada precedentemente de originísima, alcanza estado de flotación y se prohija sin precedes en el derecho como institución genuinamente mexicana.

En la literatura jurídica extranjera no existe de ella ni un asomo que le hubiere valido de inspiración al legislador mexicano y los versionistas nacionales de la Ley Federal del Trabajo, apenas la mencionan sin preocuparse de indagar que motivos animarían la institución en el derecho positivo.

A sabiendas de que se trata de una conjetura más o menos fundada puede afirmarse que el legislador quiso darle carte de ciudadanía a la huelga por solidaridad, para fomentar el espíritu de unión obrera desinteresada en la defensa de los intereses de la clase laborante; para borrar por medio de una legislación proteccionista las enormes dificultades en que tropieza el obrero en su calidad de económicamente débil, al hacer la defensa de sus intereses frente al patrón; parece haber sido, en fin, la idea del legislador incrementar el colisionismo obrero y hacer de cada individuo laborante mas que una molécula mecánicamente unida, un ser que conoce que está unido para satisfacer necesidades comunes a otros seres como él, de la misma condición, con los cuales forma una clase social.

Invita lo anterior a esbozar, aunque sea brevemente acerca de clases sociales del esfuerzo humano. Las condiciones actuales exigen la producción en alta escala que sólo es posible verificar al que tiene abundancia de bienes y de energía; pero esta síntesis de factores, con sobrada rareza por no decir nunca, llega a poseerla un solo hombre.

De ahí que, quien tiene suficiencia de bienes demande trabajo y el que sea tenedor de energía demande empleo. El artículo producido repre-

senta un valor económico igual al de la materia prima y el trabajo empleado; pero a virtud del cambio se obtiene un plusvalor o ganancia que constituye el incentivo del productor. Evidentemente, que si la producción se hace con los dos factores indicados, el plusvalor o ganancia pertenecerá a ambos y su repartición origina conflictos entre los que han aportado uno y otro. Por tanto, las clases sociales son dos: capitalista y trabajadora y están formadas, respectivamente, por todos lo que juegan en la producción, el papel de aportadores de bienes de un lado, y por los aportadores de energía del otro; y los conflictos de clases son las desavenencias emergidas entre los que forman una y otra de las clases sociales con motivo del reparto de ganancias.

Tomando como base que la Ley instituidora de la huelga por solidaridad dimana de un Congreso que actuó acorde a las prescripciones reguladoras de la emisión de Leyes, la validez formal de la institución comentada queda fuera de toda duda; y su apreciación crítica queda reducida a consideraciones de fondo; a la valoración de su aplicación práctica que dan materia a los comentarios que figuran posteriormente.

1. - PRINCIPIOS CONTRACTUALES Y HUELGA POR SOLIDARIDAD. - Dos principios llamados de la relatividad subjetiva y objetiva de las obligaciones rigen en materia de contratos. Su observancia es de tal modo ineludible que desentenderse de ellos equivale a negar la convención jurídica y destruir su entraña; forman la contextura lógica o categorías apriori de la contracción; significan algo común y constante a los contratos generales,

como son los del derecho común y a los especiales, entre los que se cuenta el de trabajo, ya sea individual o colectivo.

Esos principios son:

"I. - Los contratos solo obligan a las personas que los han otorgado",

"II. - Los contratos únicamente producen efecto sobre la cosa o cosas objeto de las obligaciones estipuladas".

El primero de esos principios enuncia los términos personales - de la convención, precisamente los objetos obligados. No debe entenderse en forma literal; cuando limite el alcance obligatorio a las solas personas otorgantes del contrato, no tiene el propósito de desconocer arraigadas - instituciones jurídicas como son el mandato, la representación legal o del derecho a poner en circulación los bienes y las obligaciones en la forma en que fueron pactadas; sino, antes por el contrario, en congruencia con ellas, procede entender por "otorgantes" a los que formalmente han participado - en la convención ya por sí mismos o representantes convencionales o legales o por sus causantes. La persona que materialmente interviene en la - estipulación del contrato aunque de ordinario pacta para si, no lo hace siempre, es normal que en una sola persona concurren las calidades de sujeto - material y formal de la obligación, mas no por eso se niega la posibilidad de que las indicadas calidades correspondan a personas distintas, en que - una materialmente interviene en el pacto, pero para obligar formalmente a otra a quien representa.

El segundo principio indica la cosa o prestación materia del contrato, entendiéndose por tal, lo que se da, se hace u omite por virtud del pacto. A eso se debe el nombre de principio de la relatividad objetiva de la obligación, con que se le conoce en la doctrina.

Si se aplican esas nociones al contrato de trabajo se encuentra:

I. - Que los contratos individuales o colectivos de trabajo, solo obligan a los patrones y trabajadores que por sí o representando legal o convencional, o por medio de causantes los hayan otorgado.

II. - Que los contratos individuales o colectivos de trabajo, obligan a los obreros a prestar servicios al patrón en la forma convenida; y a los patrones a pagar a los obreros el salario estipulado. Ambas obligaciones y sus correlativos derechos coexistirán todo el tiempo pactado en un contrato.

Ahora bien, el efecto inmediato de la huelga es la suspensión de labores, la cual como acto creado por una sola de las partes contratantes, significa contrariación a las reglas que prescriben los principios en consulta.

Pero las antinomías observadas en el derecho se resuelven en absurdos o en excepciones. Entre una y otra cosa mediante diferencias que las hace ser diametralmente distintas. El absurdo jurídico toma cuerpo en la contradicción absoluta de dos normas o principios, de suerte que sea imposible cumplir una sin violar la otra. En el absurdo jurídico se encarna el imposible normativo, porque la contradicción que encierra destruye el

contenido racional del precepto. La excepción se percibe como una aparente contradicción de normas, en que un mandamiento general parece recibir la pugna de otro que regula un número de hipótesis menos amplio aplicable limitativamente a los supuestos contemplados de modo expreso: en el fondo, las normas de excepción no son contradictorias de las generales y el espíritu de Ley no pierde su sentido lógico, lo que sucede es que ciertos casos de análoga naturaleza a los regulados por la norma general, quedan sustraídos al imperio de ésta, porque en la realidad coexisten con circunstancias cuya presencia obliga el establecimiento de normas especiales de aplicación preferente y excluyente de cualquiera otras. Las normas de excepción son tan solo un modo de suspensión del mandato de la norma general, pero nunca una contradicción. Por su contenido las normas de excepción son de dos tipos: las formales materiales y las simplemente formales, aquellas figuran en un sistema normativo en mérito de sus aptitudes para resolver problemas de la vida social que exigen una solución, mientras que éstas, las simplemente formales se infiltran en el sistema normativo gracias a la falsa percepción que el legislador padece de un problema que no plantea la vida social, o también a que el legislador yerra en la solución normativa de un problema social. Las normas de excepción puramente formal valen por emanar de un poder que las emite sujetándose al procedimiento de creación de leyes y tienen que acatarse sin discusión, pero nadie niega su papel inútil y sus efectos nocivos para los gobernados.

Al intentar los obreros que las obligaciones emanadas del contrato

de trabajo recuperen su calidad equitativa, que se perdió con las fluctuaciones de los factores económicos en el tiempo, es lógico que se desembaracen siquiera momentáneamente de las obligaciones cuya inequidad reclaman; es conveniente que al usarse el derecho de huelga, queden en suspenso las obligaciones subjetivas y objetivas del contrato de trabajo.

Efectivamente, las circunstancias económicas generales son a la contratación, lo que las leyes naturales, a los fenómenos de la química; algo que se supone constante y permanente. El consentimiento se supone dado en los contratos en relación a las circunstancias observadas en el momento del otorgamiento, las que se calculan constantes hasta que el cumplimiento sea verificado, de ahí el adagio de los canonistas, adaptado por los civilistas: "DE RES SIC ESTANTIBUS" en que se funda la llamada teoría de la imprevisión positivizada en muchos Códigos y que tiene el propósito de hacer intervenir a los Tribunales, para que en aquellos casos en que por acontecimientos generales e imprevisibles, como las guerras, las crisis, etc., se dispense o se reduzca la obligación a cargo de una de las partes, que a virtud de los cambios económicos, resultare excesivamente gravosa o inequitativa; pues bien, en materia de trabajo, con mayor razón que en el derecho civil debe concederse la facultad a los obreros de hacer que las Autoridades de la materia, intervengan a efecto de calificar si las obligaciones contractuales perdieron o no su equidad con motivo de los cambios económicos que siempre se tiene en cuenta para otorgar el contrato; y tanto para activar el procedimiento como para evitar la creación de situaciones irreparables para la parte obrera, mientras el procedimiento se ventila

se ha dispuesto que los obreros aplacen el cumplimiento de sus obligaciones. La huelga es en el derecho obrero, lo que la acción de derecho de imprevisión en la legislación civil; un medio de mantener la proporcionalidad de las obligaciones recíprocas en el tiempo. Como excepción de los principios que enuncian la obligatoriedad personal y objetiva de los contratos - está formal y materialmente justificada.

Sin embargo, en tratándose de la huelga por solidaridad con la que los obreros no perciben restablecimiento de equidad en las obligaciones contraídas, o garantía de sus derechos, la cuestión está sujeta a consideraciones especiales.

Los principios contractuales se ven doblemente socavados en la huelga por solidaridad. De una parte los obreros se sustraen al compromiso de prestar labores, a pesar de que la empresa ha cubierto puntualmente y con toda equidad sus obligaciones; de otra parte, se concede participación así sea limitada a obreros que no han suscrito el contrato de trabajo en relación con el cual se suscita la huelga ordinaria.

Ahora bien, desde el momento en que los trabajadores que entran en holganza por solidaridad no reclaman la equidad de sus obligaciones y derechos y nada piden para sí, desde el momento que con la continuidad de labores en el centro de trabajo no llega a gestarse una situación irreparable para los obreros solidarizados; desde el momento en que por igual se cumple con la ley no escrita del compañerismo prestando o no labores, se

advierte que los motivos que justifican que la huelga ordinaria sea una excepción pertinente a los principios de obligatoriedad contractual, no se dan en la huelga por solidaridad.

La huelga por solidaridad como norma de excepción a los principios de obligatoriedad, es simplemente formal; la suspensión de labores a que ella conduce no mengua ni acrecenta la conciencia de clase social que se pretende fomentar con este tipo de movimiento. Simboliza un error legislativo o solución inadecuada a un problema social; los principios de obligatoriedad contractual, no conviene sean sacrificados en aras de la formación de conciencia de clases, porque importan un sacrificio inútil.

2. - ECONOMIA Y HUELGA POR SOLIDARIDAD. - Al instituirse la huelga ordinaria se obró con cautela inusitada. Se previno que todo movimiento en que la mayoría de los huelguistas hiciera violencia a las personas o fuerza a las cosas, fuera ilícito; la misma suerte se deparó a los movimientos iniciados en época de guerra cuando los trabajadores pertenecieron a establecimientos o servicios dependientes del gobierno; se hizo una enumeración limitativa de los motivos que ejecutar el derecho de huelga; se erigió delito todo acto proveniente de los obreros o terceros, tendiente a impedir la reanudación de labores cuando las Autoridades del trabajo declaran inexistente el movimiento de huelga; se concedió el derecho a las partes para acogerse a las decisiones de tribunales o personas libremente elegidas para hacer terminar el movimiento; se autorizó la práctica de labores en todo tiempo; siempre que se trate de las de conservación y seguridad de los talleres o de aquellas que impidan la reanudación de las labores ordinarias; los térmi

nos en el procedimiento, se computan de momento a momento y, las actuaciones se practican válidamente en cualquier hora y día, sin necesidad de habilitación.

Es natural, el legislador comprende que las huelgas abren un paréntesis que encierra días duros, en la vida del centro de trabajo, que por igual afecta los intereses del sector obrero y patronal.

Lo desconcertante e incomprensible está, sin embargo, en que el legislador olvida su cautela y otorga la facultad inagotable y general de los obreros, lanzarse a una huelga que tenga como fin apoyar otra huelga no declarada ilícita; el derecho de holgar por solidaridad, queda a juicio de los titulares usarlo, por ningunos, algunos o todos a la vez.

Se saca sin dificultad la consecuencia: la huelga por solidaridad, conduce a la paralización de los centros de trabajo de todo el estado y al caos económico.

La suspensión del trabajo en todas las empresas de un estado provoca: la retención de los salarios que pone fuera de circulación enormes cantidades de numerario; la reducción o extinción de los cambios comerciales; agotamiento de materias elaboradas y aún primas, sin posibilidad de reponerlas; ociosidad de los capitales invertidos en empresas; restricción del crédito; suspensión de los pagos; aumento de la demanda insatisfecha. Sólo las necesidades humanas deambulan con aire victorioso e insatisfechas. En una palabra, lo que se provoca, es una Crisis Económica.

De inmediato logra captarse que la extensión del daño producido en una huelga por solidaridad de semejante magnitud, alcanza proporciones

De esa suerte, puede afirmarse que todo derecho se concede como medio para un fin, pero que los derechos instrumentales, se otorgan para confirmación y protección de los derechos sustantivos o no instrumentales.

Son derechos sustantivos (entre otros), los que resultan del matrimonio o de la constitución del patrimonio de familia. Son derechos adjetivos, los ejercitados para hacer que un cónyuge haga vida en común con el otro o los deducidos para hacer que sea respetable la inalienabilidad del patrimonio de familia. Aquellos se conceden, respectivamente, para satisfacer dentro del orden, las inclinaciones reproductivas de los contrayentes y la ayuda recíproca que buscan; o sentar las bases económicas del sostenimiento de la familia. Estos, se otorgan para precisar las obligaciones nacidas e impulsar al obligado a su cumplimiento.

Dentro de la clasificación normativa esbozada, la huelga queda comprendida entre los derechos instrumentales. Se concede a los obreros como medio para satisfacer sus derechos e intereses, desconocidos o violados por los patrones.

Con el procedimiento de huelga ordinario, los obreros obtienen la armonía de derechos con los que sus patrones, al conseguir que los salarios sean concordes a las mutaciones del costo de la vida: mediante el procedimiento en cuestión, los obreros constriñen a los patrones al cumplimiento, otorgamiento o revisión del contrato colectivo de trabajo. Y, es eficaz el medio, porque el sujeto o sujetos a quienes va dirigida la petición,

habrán de ser quienes concedan las prestaciones reclamadas; la Ley ordena que la solicitud vaya contra el obligado a satisfacerla, contra quien debe asumir su cumplimiento, contra el que tiene lo que se pide.

La idoneidad del medio jurídico huelga ordinaria, queda fuera de toda duda.

Mirando el fin inmediato de la huelga por solidaridad, se encuentra que no es otro que el de Apoyar una huelga no declarada ilícita; y que a ese objetivo se llega, con la holganza de quienes prestan el apoyo.

En otros términos, la huelga por solidaridad, se promueve para hacer triunfar la huelga lícita iniciada en empresa distinta de aquella a que pertenecen los obreros solidarizados. Como medio, su valor estriba en que sea eficaz para alcanzar el fin apetecido, lo que se aprecia examinando la forma como obra y sobre quienes obra.

Se distinguen cuatro personas en la huelga por solidaridad:

Empresa y trabajadores solidarizantes y, empresa y trabajadores solidarizados. El movimiento parece estar dirigido contra la empresa solidarizante, pero sus efectos fundamentales los resiente la empresa solidarizada. En verdad, a la empresa solidarizante en nada le afecta la suspensión de labores de la solidarizada, suponer lo contrario no es posible, por el contrario, la empresa solidarizada, no obstante haber satisfecho sus obligaciones patronales, ve suspendidas sus labores con el mismo drasticismo que si no lo hubiera hecho.

Entonces es lógico suponer que la eficacia del movimiento, radique en las recíprocas relaciones de las dos empresas. Bordando sobre este par-

ricular, la empresa solidarizada parece estar en posibilidad de usar para que la solidarizante ceda a las pretensiones obreras, la presión del gremio patronal a que pertenezca o el boicot comercial. Lo segundo resultaría inútil, dado que la empresa solidarizante, no tendría interés en conservar los mercados que no pueda abastecer por la suspensión de labores que padece; y lo primero, tampoco daría resultados positivos, puesto que la negativa de la empresa solidarizante estaría basada en un cálculo y de no ajustarse a él iría a la quiebra o también que tuviera el propósito de liquidar la negociación, en ambas hipótesis lo que seguramente sucede es que se desatiende toda observación del sindicato patronal.

Finalmente, habrá que saber si las relaciones de obreros solidarizantes y solidarizados contribuyen de alguna manera a que la huelga promovida por aquellos pueda triunfar.

Los obreros solidarizantes no reciben de los solidarizados ayuda material, pecuniaria; sino simplemente aprobación de su causa, manifestada con la suspensión de labores. Esto persuade más de la verdad de lo afirmado al analizar elementos de definición de la huelga por solidaridad: la ayuda que los obreros solidarizados prestan a los solidarizantes, es puramente moral.

Nada queda por examinar y sí por colegir, que la huelga por solidaridad es un instrumento o medio falto de idoneidad, para hacer triunfar una huelga; a la única entidad que se coaxiona, es a la empresa solidarizada y se le pide algo que no puede dar, porque no lo tiene, que es cumplimiento de obligaciones que no son a su cargo.

4. - CLASE SOCIAL Y HUELGA POR SOLIDARIDAD. - Anteriormente se comentó el espíritu clasista que anima la institución del derecho de huelga, como medio de que disponen los obreros en compensación a su inferioridad económica proveniente de su posición social. Se comentaba entonces que la huelga por solidaridad tendía fundamentalmente a lograr el espíritu de unión entre los elementos de la clase trabajadora y a cimentar la conciencia de gremio entre sus integrantes. También se decía que este tipo de movimiento, procuraba la identificación de causa entre trabajadores de diversas empresas, que no obstante tener satisfechos sus derechos, hacen eco a la solicitud de justicia elevada por obreros que reclaman de sus patronos el reconocimiento de derechos.

La huelga por solidaridad demanda entonces el planteamiento de una nueva cuestión, que será, la de los beneficios que reporta a la clase social a que pretende servir.

En las entidades sociales juegan papeles sustanciales dos factores, el psíquico o moral y el material o humano-económico. Este, es el elemento substancia; y aquel, es el formal o informativo de la substancia. Por lo cual se ve la cuestión a estudio, amerita división dual. De un lado tendrá que ser considerada la huelga por solidaridad actuando sobre los miembros de la clase obrera, psíquicamente, moralmente; y de otro, operando en el aspecto material o humano-económico. Escenificarán la huelga por solidaridad de manera irreductible los trabajadores de dos empresas: los de la huelga ordinaria y los de la por solidaridad; ésta es su mínima expresión. Pero no es remoto que a la huelga ordinaria se adhieran los trabajadores de

dos, tres o más empresas o los de la totalidad de las instaladas en el lugar.

Para los trabajadores que promueven la huelga ordinaria, salvo cuando el movimiento resulte ilícito o improcedente, en el fondo siempre existe derecho a pago de salarios por todo el tiempo que haya durado la huelga, a diferencia de los trabajadores solidarizados que en ningún caso disfrutarán de ese derecho.

Cuando la huelga por solidaridad se manifiesta en su mínima expresión los obreros solidarizados resienten un perjuicio económico irreparable con el movimiento dado que los obreros de la huelga apoyada, de todas maneras hubieran conseguido lo que se proponían, supuestas la licitud y procedencia de su movimiento; cuando la huelga por solidaridad engloba a la mayoría de centros de trabajo el perjuicio consiste en la no percepción de salario, comprende un número desmedidamente superior de trabajadores, que resulta resarcido en su derecho.

Queda entonces evidenciado que los promotores de la huelga ordinaria que aceptan el sacrificio de los solidarizados, anteponen sus personales intereses a los de sus compañeros de clase y que la huelga por solidaridad, lejos de fomentar la unión y el propósito de servicio entre las personas componentes de la clase trabajadora, destruyen ese objetivo.

Lo frustran, porque los obreros aceptan con indiferencia el sacrificio de las mayorías, porque los distiende el infortunio legal de unos cuantos que seguramente van a encontrar remedio a su situación, a otros que en igual número o que componen una cifra infinitamente mayor que jamás encon

trarán restablecimiento de perjuicios.

Podría argumentarse en contrario que el merito de la huelga por solidaridad estriba en que con la elaboración desinteresada y de abnegación de las mayorías laborantes se conseguirá compeler a las Autoridades de Trabajo, a dar un fallo favorable al movimiento que se apoya. En otras palabras, que con la abstención al trabajo de los obreros solidarizados, se creara una situación en que el Estado no tendrá mas salida que acceder a las peticiones de quienes promueven la huelga ordinaria.

Empero, el argumento no es pertinente, porque sería tanto como solucionar demagógicamente un problema de justicia; la calidad sacra del derecho no depende del número de titulares ni de peticionarios; sino de su valor intrínseco, de su contenido justiciero. Si con el escándalo y la presión de los solidarizados, se pretende cohibir la libertad decisoria de quien o quienes la tengan que resolver el conflicto, se estará auspicando la parcialidad de la Autoridad resolutora de la cual no debe existir ni sombra, si es que la decisión se quiere en justicia.

Estas mismas premisas dan respuesta al otro aspecto de la cuestión planteada. La huelga por solidaridad lleva a la bancarrota de la clase obrera que se pierde la percepción de salario, lo que acrecenta aún más su condición de clase desposeída económicamente.

Sin embargo, se podrá pensar que se evitará la deformación de la conciencia de clase y el sacrificio económico de los obreros, con solo que la ley disponga que los trabajadores solidarizados se les pague salario -

trarán restablecimiento de perjuicios.

Podría argumentarse en contrario que el merito de la huelga por solidaridad estriba en que con la elaboración desinteresada y de abnegación de las mayorías laborantes se conseguirá compeler a las Autoridades de Trabajo, a dar un fallo favorable al movimiento que se apoya. En otras palabras, que con la abstención al trabajo de los obreros solidarizados, se creara una situación en que el Estado no tendrá mas salida que acceder a las peticiones de quienes promueven la huelga ordinaria.

Empero, el argumento no es pertinente, porque sería tanto como solucionar demagógicamente un problema de justicia; la calidad sacra del derecho no depende del número de titulares ni de peticionarios; sino de su valor intrínseco, de su contenido justiciero. Si con el escándalo y la presión de los solidarizados, se pretende cohibir la libertad decisoria de quienes la tengan que resolver el conflicto, se estará auspiciando la parcialidad de la Autoridad resolutora de la cual no debe existir ni sombra, si es que la decisión se quiere en justicia.

Estas mismas premisas dan respuesta al otro aspecto de la cuestión planteada. La huelga por solidaridad lleva a la bancarrota de la clase obrera que se pierde la percepción de salario, lo que acrecenta aún más su condición de clase desposeída económicamente.

Sin embargo, se podrá pensar que se evitará la deformación de la conciencia de clase y el sacrificio económico de los obreros, con solo que la ley disponga que los trabajadores solidarizados se les pague salario -

mientras dura la holganza, siempre que la huelga apoyada dé igual derecho a sus promotores. Más con ello se asestaría el golpe definitivo al orden social, y se iría por el camino de la anarquía. Pues en efecto, el vigor y la ventaja que encontraría entonces el obrero, dentro de su clase social, estaría más que en el trabajo, en holgazar adherido a causas ajenas que sin esfuerzo alguno le permitiría percibir su salario; y el patrón perdería interés absolutamente en bien remunerar a sus trabajadores, desde el momento en que el incumplimiento de otro patrón, daría ocasión a sus obreros para suspender sus labores gozando de las mismas ventajas económicas que si no lo hicieran. El quebranto a la justicia vendría a ser imperdonable, al olvidarse de que el patrón que vela por el bienestar de sus obreros, tiene el derecho de ser recompensado con el trabajo eficiente y de buena voluntad que éstos le presten.

Definitivamente, el Legislador que con su mejor intención se propuso beneficiar a la clase obrera al establecer la huelga por solidaridad, sólo empeoró su condición y aún la amenazó de muerte, atentando directamente contra el sentido de solidaridad auténtico y el mejoramiento económico de los obreros que la forman.

5. - ORDEN CONSTITUCIONAL Y HUELGA POR SOLIDARIDAD. - Bajo la acción concomitante de dos categorías de normas, se desenvuelve la vida jurídica del Estado Mexicano. De una parte están las normas constitucionales tendiendo las bases para la organización estatal, determinando la forma de gobierno y estableciendo los derechos del Estado frente al individuo y de

éste frente a aquél. De otra parte, se encuentran las leyes secundarias, cuya función es detallar pormenorizadamente la forma de cumplir las leyes constitucionales.

La diferencia de ambos órdenes legales es de rango. Las leyes constitucionales son creadas por un Congreso Constituyente de vida perentoria y limitada a su obra, que solo reaparece para modificar o adicionar esas leyes llegado el caso; su contenido jamás podrá ser contradicho por Autoridad o Ley alguna, pues son invulnerables o supremas. En cambio, las leyes secundarias resultan de la actividad de un Congreso Ordinario y Permanente que así como tiene potestad para emitir las en todo tiempo, las posee para abrogarlas o derogarlas; su contenido debe guardar sumisión absoluta a los límites establecidos en las leyes constitucionales, los que a virtud de ellas, no podrán ser estrechados ni ampliados.

Toda incompatibilidad que exista o pueda existir entre leyes constitucionales y secundarias, deberá ser resuelta en favor de lo que aquellas dispongan.

Esto sugiere el estudio de la compatibilidad existente entre leyes constitucionales y la Ley Federal del Trabajo como ordenamiento secundario, acerca del derecho de huelga por solidaridad.

En las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se ocupa de las huelgas.

La primera de las fracciones citadas, consagra en favor de los obreros el derecho de huelga; y la segunda dispone: "Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos -

factores de la producción, organizando los derechos del trabajo con los del capital".

La Ley Federal del Trabajo de 1931, en el artículo 260 preceptúa - los objetos que deberá tener la huelga; la Nueva Ley en su artículo 450 nos da los mismos objetos, agregando el de exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

He aquí el trabajo reducido a una mera comparación de normas, en las que el éxito depende de la fijación exacta del contenido substancial de las normas en comparación.

La mente del Legislador la encontramos en la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución: el derecho de huelga se concede a los obreros para que obliguen al patrón a pagarles no solo el salario que les permite vivir con decoro, sino el que resulte en proporción a las utilidades que reporta la venta del artículo producido, a las cuales tienen derecho en su papel de factor de producción.

El contrato de trabajo es el celebrado por un patrón y el sindicato a que pertenecen la mayoría o totalidades de los obreros a su servicio, en él se establecen las condiciones en que el trabajo ha de ser prestado y la remuneración que se debe al trabajador en atención a la calidad del trabajo que desarrolle, las circunstancias económicas generales y las particulares en que se encuentre el patrón o empresa.

Su otorgamiento constituye la consignación por escrito o admisión - de derechos obrero patronales como seguridad o garantía de la armonización

de factores capital y trabajo; su cumplimiento es muestra de que en realidad existe la armonía de derechos a que el documento se requiera y la revisión es una rectificación de bases necesaria y debida a las variaciones experimentales en las circunstancias que se tuvieron en cuenta para contraer las obligaciones estipuladas en el contrato.

Como se ve, el contrato colectivo de trabajo es para los obreros una seguridad de remuneración justa y bien calculada, constante y que además evita la competencial desleal entre los trabajadores que serían seguramente preferidos por el patrón cuando demandaron menos salario que los que estuvieron a su servicio.

El otorgamiento, cumplimiento y revisión de los contratos colectivos de trabajo son fórmulas jurídicas de armonizar los derechos del trabajo y el capital. Lo que demuestra palpablemente la perfecta compatibilidad de las disposiciones contenidas en la fracción II del artículo 450 de la Nueva Ley Federal del Trabajo con la Constitución.

El apoyo de una huelga en los términos de la fracción IV del artículo 260 de la Ley de 1931, fracción VI de la Nueva Ley, lo ejercen personas que no tienen el carácter de obreros.

En verdad, el término obrero es relativo y está referido siempre a un patrón al cual va ineludiblemente articulado. Una persona puede ser obrero, pero no ante toda persona, sino solo frente a su patrón. Una persona, no obstante su calidad de trabajador, no tiene relaciones obrero patronales con todas las personas o entidades que tengan obreros a su servicio,

sino únicamente con quien haya contratado su trabajo. Por eso, en lógica, las personas que apoyan una huelga producida en una empresa a que no pertenecen, no son obreros, así tengan ese carácter ante otra persona o centro de trabajo.

Pero además, no existe nexo de causalidad entre la suspensión de labores de una empresa y el equilibrio de los factores de la producción en otra. Promover una huelga como muestra de apoyo a la razón que asiste a los huelguistas de otra empresa, es algo que no contribuye en ningún sentido a la solución de las diferencias obrero patronales, dada la independencia de los centros de trabajo; esto es: el movimiento así suscitado, no consigue el advenimiento de la armonía de derechos, capital y trabajo.

Entonces, es atinado concluir que la fracción VI del artículo 450 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, es nada menos que la que da vida a la huelga por solidaridad, no pone fuera de los márgenes establecidos por el artículo 123 de la Constitución. Contraría la fracción XVII porque concede el derecho de huelga a quienes no son obreros; y la fracción XVIII al autorizar el movimiento de huelga en un caso en que con él no se consigue, directa o indirectamente el equilibrio de los factores de la producción.

La antinomia de los órdenes legales constitucional y secundario, ha de resolverse en razón de la supremacía de la Ley Constitucional. La huelga por solidaridad, no es un derecho constitucionalmente válido.

6.- REFLEJOS ECONOMICOS SOCIALES DE LA HUELGA POR SOLIDARIDAD.- El propietario de una negociación que padece huelga por solidaridad,

puede recuperar el ocio de su capital padecido por todo el tiempo que duró el movimiento, bien con cargo a una partida para gastos y pérdidas imprevistas o gravando los artículos con posterioridad a la terminación de la huelga.

Sea una u otra forma de recuperación, el resultado es el mismo: aumenta el costo de los artículos..

Por otra parte, una vez consumidos los artículos fabricados con anterioridad a la huelga, si son de demanda constante, tenderán a ser re-puestos mediante la importación y el público consumidor, tendrá que pagar la mediación del comerciante mexicano y que lamentar a la par que el Gobierno, la fuga de divisas nacionales y el aumento de la deuda al extranjero.

También, el medio será propicio a la acción de comerciantes ávidos de utilidades fáciles, que ocultando los artículos hacen mayor la alarma del público y forman una atmosfera artificial de cambios, caracterizada por lo elevado de los precios, vulgarmente llamado "Mercado Negro".

Esta situación apenas sintéticamente descrita, va aparejada de fenómenos consecuentes. Los inversionistas nacionales, a fin de eludir los estragos, no siempre recuperables de las huelgas por solidaridad, prescindirán de realizar sus iniciativas; y los extranjeros preferirán otros países que ofrezcan mayor resguardo legal a sus intereses para operar.

Fuga de capitales nacionales y extranjeros; fuga de divisas; fuga de población; alto costo de la vida y miseria general, es el conjunto de reflejos económico-sociales producido con la huelga por solidaridad.

7.- OPINIONES DE:

- a).- Alberto Trueba Urbina.
- b).- J. Jesús Castorena.
- c).- Carlos Roel.
- d).- Mario de la Cueva.
- e).- Nueva Ley Federal del Trabajo.

a).- ALBERTO TRUEBA URBINA.-Asevera este tratadista, que por lo que se refiere a la huelga por solidaridad o simpatía, no tiene conocimiento de que exista ninguna ejecutoria relativa de nuestro máximo Tribunal, ni tampoco procedente en los Tribunales del Trabajo, por lo que considera que es ta huelga no ha creado en la práctica dificultades, agregando únicamente que en los casos de huelga por simpatía, los trabajadores solidarios no tienen derecho a recibir salarios por disposición expresa de la Ley.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha declarado en varias eje cutorias la constitucionalidad de esta disposición laboral, con las siguientes palabras:

"... la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional debe interpretar se en el sentido de que sólo debe protegerse una huelga cuando ésta tenga por objeto el que se expresa en el artículo 260 de la Ley de 1931, pues sería absurdo proteger un movimiento que tuviera una finalidad distinta de lo an tes expresado, pues toda cesación total de trabajo implica necesariamente ciertos trastornos en la economía nacional, los cuales se justifican única mente en los casos que expresa el artículo 260 ya citado". (1)

(1) Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. México, 1965, p.p. 492 y 493.

Por razón de la reforma constitucional, a partir de 1950, la Suprema Corte de Justicia de la Nación no conoce de amparos en materia de huelga y como las ejecutorias de los Tribunales Colegiados de Circuito no llegan a constituir jurisprudencia, no existe nada nuevo a este respecto, nos dice por último el autor que venimos citando.

"La huelga, como derecho social, a la luz de la Teoría Integral, no solo tiene una función proteccionista de los trabajadores, sino reivindicatoria de los derechos del proletariado, pues a través de la misma puede obtenerse el pago de la plusvalía mediante la socialización de los bienes de la producción, lo cual traería a la vez la supresión del régimen de explotación del hombre por el hombre". (*)

b). - J. JESUS CASTORENA. - Quien piensa que la huelga por solidaridad corresponde a la huelga como medio y que se lleva a cabo para que los patronos afectados por ella hagan presión sobre el patrón o patronos que sufren el movimiento de huelga que provocó la solidaridad, con objeto de que aquél acepte las pretensiones de sus trabajadores.

Nos dice que esta clase de huelga fue concedida por el Congreso de la Unión, aceptando las ideas de las Comisiones Dictaminadoras, en el sentido de otorgar ese derecho para que los trabajadores pudieran abreviar la solución de conflictos que se plantearan y además, para crear conciencia entre los trabajadores de la necesidad de vivir en asociación.

(*) Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. México, 1970. Pág. 367.

El licenciado J. Jesús Castorena se hace la pregunta: "¿ Cabe la huelga por solidaridad dentro de las prescripciones de la fracción XVIII - del artículo 123 ?", y la contesta así: "Los términos amplios usados por el constituyente parece indicar que sí se ajusta la huelga por solidaridad - al espíritu que inspiró ese precepto. Una huelga por solidaridad que tiene por objeto apoyar una huelga lícita, tiende, indiscutiblemente a conseguir - el equilibrio entre los diversos factores de la producción para el efecto de que se armonicen los derechos del trabajo con los del capital". En su concepto, agrega, "el constituyente, no llegó ni siquiera a plantearse el pro-blema de la huelga por solidaridad; de tal manera que, aún cuando la huelga por solidaridad resultara ajustada a los términos constitucionales, se-gún lo interpretan algunas personas, será por lógica o mecánica jurídica - que se halle sancionada por la Constitución, que no por la intención del - Constituyente". "La huelga por solidaridad que no tiene por objeto solucio-nar ningún problema entre trabajadores y patrones que la sufren, sino un problema ajeno a ellos y respecto del cual los patrones a quienes se decla-ra, no tienen posibilidad de resolver, ni en un sentido ni en otro, las peti-ciones que se hacen a otros patrones, es de lo más inusitado que pueda en-contrarse". (2)

Y concluye diciendo que, la huelga por solidaridad ha sido poco - practicada entre nosotros por la falta de interés de parte de las entidades - sociales no afectadas por el conflicto que podría provocar la solidaridad.

(2) J. Jesús Castorena. Tratado de Derecho Obrero. 1942. Pág. 621.

c).- CARLOS ROEL.- En su ensayo "Estado de Derecho o Huelga" toma una posición extremadamente contraria al derecho de huelga, aduciendo en tre otras cosas que: el derecho de huelga no es tal derecho ni encaja jurídicamente en forma alguna del Estado, sino que entraña para el mismo una auto-negación y que, no es en nuestro país una conquista proletaria que beneficie a los trabajadores y, en forma indirecta, ha empeorado la situación de esa clase social.

Hace un estudio de la huelga establecida por las legislaciones ex-tranjeras, en especial la Inglesa y la Norteamericana, porque en ellas la huelga constituye una figura antijurídica y si se aceptara constituiría una - claudicación del Estado y en cambio en México, según él, la huelga no se - aviene a ningún sistema político económico, que está llena de contradicciones internas y en algunos aspectos viola nuestra Carta Magna en forma Flagrante.

La huelga mexicana carece de base jurídica, afirma, basándose - en que en "La Libertad Sindical", obra escrita por los expertos de la Oficina INternacional del Trabajo, se dice en la página 132: "La noción de huelga no suscita dificultad alguna desde el punto de vista civil, pero resulta - todavía muy oscuro desde el punto de vista jurídico". Continúa diciendo que las finalidades y procedimiento de la huelga por ningún motivo se pue- den apoyar en el principio de la libertad de trabajo, ya que éste no faculta a los individuos para romper o interrumpir en forma unilateral un contrato que hayan celebrado.

Critica al liberalismo económico porque con la autolimitación que impuso al Estado, dió lugar a un feudalismo económico arbitrario. De esta manera el Estado liberal negándose a intervenir en la economía, abdicó de una de sus principales facultades al dejar que los conflictos se arreglasen o no por "el libre juego de las fuerzas antagónicas".

En suma, para él, "la huelga así como el lock out, no son derecho ni se basan en ningún derecho; son situaciones de facto permitidas por la ley. Huelga y lock out no solamente no son derechos, sino que constituyen actos de tal modo antijurídicos que implican la negación misma del Estado, a quien por modo exclusivo corresponde declarar el derecho y ejecutarlo, tanto en los conflictos individuales como en los que se susciten entre grupos o clases". (3)

Refiriéndose el autor que venimos citando a nuestra Constitución, en especial al artículo 123 en su fracción XVII, que dice: "Las leyes conocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros", comenta que en realidad el concepto anterior no reconoce a los patronos el derecho al paro; les reconoce el derecho a pedir permiso para efectuarlo a la Junta de Conciliación y Arbitraje correspondiente y que ésto de ninguna manera se parece al lock out, ya que la Junta podrá o no conceder el permiso si lo estimare conveniente (fracción XIX del citado artículo).

De todo lo anotado anteriormente, Carlos Roel hace el siguiente

(3) Carlos Roel. Estado de Derecho o Huelga. P. P. 17 y 18.

resumen: "primero, que el derecho de huelga mexicano no es una conquista proletaria; segundo, que no ha beneficiado a los trabajadores, antes los ha perjudicado; y tercero, que con todo y ser la nuestra una huelga "protegida", no basta por sí sola para alcanzar los objetivos de la clase obrera; objetivos que, cuando se logran, es gracias a la intervención gubernamental manifestada en forma de arbitraje o en otras menos legales y ostentables. (4)

En dicho ensayo, el autor al referirse en concreto a la huelga por solidaridad nos dice: "La Ley Federal del Trabajo en contradicción con el mismo artículo 123, admite las llamadas "huelgas por solidaridad"; es de advertirse que en el Proyecto enviado por el Ejecutivo, no se las permitía. El párrafo 42 de la Exposición de Motivos del citado proyecto dice: "Si los obreros no tienen queja contra su patrón, no debe autorizarse que le causen los perjuicios que la huelga ocasiona" y pregunta "¿Y los que origina a la sociedad?", sobre todo porque no habiendo conflicto que resolver, no podría el patrón apelar a la Junta para que diera solución pacífica a la controversia". Agregando que nuestros legisladores, siempre empeñados en demagógico "Maratón", añadieron la fracción IV del artículo 260 de la Ley Federal de 1931 para dar cabida a las huelgas por simpatía o solidaridad. (5)

Le causa extrañeza que en nuestro país a la huelga no se impongan trabas, siendo que la Oficina Internacional del Trabajo comunica que es una

(4) Carlos Roel. Estado de Derecho o Huelga. Pág. 74.

(5) Obra citada. Pág. 43.

tendencia generalizada limitar el derecho de huelga y que en caso todo el mundo se prohíben las huelgas por solidaridad.

d).- MARIO DE LA CUEVA. - Este tratadista parte de que la huelga por solidaridad o simpatía tiene como origen la fracción III del artículo 154 de la Ley del Trabajo de Veracruz, siendo este autor el único que nos da una definición precisa de esta materia: "La huelga por solidaridad es la suspensión de labores realizada por los trabajadores de una empresa, quienes, sin tener conflicto alguno con su patrón, desean testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa, los cuales si están en - conflicto con su patrono". (6)

De esta definición se derivan dos caracteres específicos:

a).- Esta huelga no tiene como fin resolver un conflicto entre trabajadores y su patrono.

b).- Su objetivo es dar testimonio de la simpatía y solidaridad hacia un grupo de trabajadores en huelga y hacer presión de tal manera que - generalizándose el conflicto, se resuelvan favorablemente las peticiones de los huelguistas principales.

De estas dos características se deduce que la huelga por solidaridad es subsidiaria de la huelga principal.

La doctrina obrera, agrega Mario de la Cueva, funda esta clase de

(6) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo, Torno II, México, 1961, Pág. 863.

huelga, en la unidad de las clases sociales porque tanto los trabajadores - como los patronos deben apoyarse unos a otros, respectivamente, para - constituir una unidad social.

A este Jurista, la huelga por solidaridad le parece carente de fundamento y contraria a la fracción XVIII del artículo 123 Constitucional, por los siguientes razonamientos: "No desconocemos que, tomando en cuenta - la teoría obrera de la huelga, los trabajadores son consecuentes cuando luchan en favor de la huelga por solidaridad, pero nada justifica el daño que se causa a los empresarios; la idea de la unidad y solidaridad de las clases sociales no puede ser fundamento bastante, porque con no existir en el grado que supondría la teoría obrera, es imposible pensar que un empresario acepte las demandas de sus obreros cuando no son justificadas, ni aún presionado por otros patronos, pero en todo caso, el daño que se causa a éstos no tiene justificación; es inadmisibile, que a la luz del derecho, un patrono que cumple sus deberes jurídicos, sociales y morales, sufra un daño por - la existencia de un conflicto que puede, en su fondo, ser resultado de una - exigencia arbitraria de un grupo de trabajadores. Por otra parte, la huelga por solidaridad es la traducción de la idea obrera de la huelga general o huelga revolucionaria; basta considerar que un conflicto en una industria pequeña motivado por una petición a la que manifiestamente no pueda darse satisfacción, es susceptible de convertirse en una huelga general; y esta doctrina, que puede naturalmente ser sustentada por los trabajadores, ni está en la base de nuestro derecho, ni debe ser tolerada por el Estado. Ciertamente el derecho del trabajo es protector de una clase social, pero no es

instrumento para causar daño, ni a la sociedad ni a los patronos que cumplan con sus deberes. Y la huelga por solidaridad es, además, contraria a la fracción XVIII del artículo 123. En esta fracción se dice cuales son las huelgas protegidas por el ordenamiento jurídico y no cabe en ellas la huelga por solidaridad, pues su objetivo es distinto al señalado por la Constitución". (7)

Agrega que ninguna legislación, a excepción de la nuestra, reconoce el derecho de huelga por solidaridad. Las Leyes de Costa Rica, Venezuela, Ecuador y Guatemala, que son seguidoras del modelo mexicano, limitan su protección a las huelgas cuyo objetivo está contenido en las tres primeras fracciones del artículo 260 de la Ley de 1931.

Sigue diciendo, que la huelga por simpatía, no contiene reglamentación especial en nuestra Ley y que, por lo tanto, se debe ajustar a las disposiciones de forma y de mayoría, pues el de fondo es la idea de solidaridad; tendrá que ser observado el período de pre-huelga y la suspensión de labores se efectuará en los términos previstos para las restantes huelgas; por último, la huelga solidaria terminará al concluir la huelga principal. (8)

Afirma además, que en el período de pre-huelga puede llegarse a un arreglo conciliatorio consistente en que una comisión mixta hablara con los titulares de la huelga principal y procurara el arreglo de las diferencias, pudiendose aprovechar este período para dar oportunidad a la Junta de Conciliación y Arbitraje para buscar un arreglo.

(7) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Pág. 864. 1961.
(8) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II, Pág. 864. 1961.

La Ley no nos dice, continúa, el momento de partir del cual se puede emplazar a huelga por solidaridad, afirmando que es después de la suspensión de labores, porque el período de pre-huelga, en su concepto, no es huelga.

La fracción IV del artículo 260 (VI del 450 de la Nueva Ley) expresa que solamente cuando una huelga no se ha declarado ilícita, se puede emplazar a huelga por solidaridad.

La Junta de Conciliación y Arbitraje, en el laudo de 4 de noviembre de 1947, expediente 689/47 de la Sección de Huelgas, decidió que la huelga por solidaridad debe ser pura y nunca mezclarse con otro objetivo.

e).- NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. - En la Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo enviada por el Presidente de la República, se tiene la tendencia a conceder a los trabajadores en general, algunos beneficios que no se encuentran incluidos en la Ley anterior, ya que la legislación del trabajo no puede ser un derecho estático, sino al contrario, tiene que ser un derecho dinámico que sin incurrir en exageraciones que podrían perjudicar el progreso del país, pueda mejorar las condiciones de vida de los trabajadores en la medida que el desarrollo de la industria lo permita.

El Capítulo II referente a los objetivos y procedimientos de huelga, en el artículo 450 incluye como objeto de la huelga además de los ya señalados en el artículo 260 de la Ley de 1931: " ... III. - Obtener de los patronos la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período -

de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo: IV. - Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido - violado; V. - Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades y VI. - Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores".

Como se puede apreciar en esta Nueva Ley Federal del Trabajo, se faculta a los trabajadores para apoyar una huelga por simpatía o solidaridad, pero sin que en la Exposición de Motivos se haga hincapié a su importancia o a su fundamento jurídico.

CONCLUSIONES

Del contenido del presente trabajo obtenemos algunas conclusiones que nos demuestran que la Huelga por Solidaridad siempre serán un tema controvertido y fuente de múltiples opiniones.

PRIMERA.- La Huelga por Solidaridad es la suspensión de labores, realizada por los trabajadores de una empresa, quienes sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa, los cuales sí están en conflicto con su patrono.

SEGUNDA.- Analizando la esencia de esta huelga podemos apreciar, que no hay un conflicto directo entre trabajadores y patrono, sino que su objeto es testimoniar su simpatía hacia un grupo de trabajadores en huelga, solidarizándose con los primeros, para presionar y crear un conflicto general que resuelva positivamente sus peticiones. Por lo que podemos apreciar que se originará una unidad de clases sociales.

TERCERA.- La Huelga por Solidaridad es la traducción de la idea obrera de la huelga general o huelga revolucionaria; por lo tanto, no ha de mezclarse con otro objetivo, pues sería una fuente de complicaciones.

BIBLIOGRAFIA

DOCTRINA

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

Castorena J. Jesús. - Tratado de Derecho Obrero. 1942.

Roel Carlos. - Estado de Derecho o Huelga.

Trueba Urbina Alberto. - Evolución de la Huelga.

De la Cueva Mario. - Derecho Mexicano del Trabajo. - México, 1967.

De Pina Rafael. - Derecho Procesal del Trabajo. - México, 1952.

Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. - Ley Federal del Trabajo, reformada y adicionada. - México, 1968.

Trueba Urbina Alberto y Trueba Barrera Jorge. - Nueva Ley Federal del Trabajo. - México, 1970.

Trueba Urbina Alberto. - Nuevo Derecho del Trabajo. - México, 1970.

JURISPRUDENCIA

Apéndice de 1917-1965, 5a. parte, Tesis 29.

LEGISLACION

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. - México, 1968.

Ley Federal del Trabajo. - México, 1968.

Nueva Ley Federal del Trabajo. - México, 1970.