

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

La Huelga por Solidaridad en la
Nueva Ley Federal del Trabajo

T E S I S

que para obtener el título de

LICENCIADO EN DERECHO

presenta el alumno

ALBERTANO GOMEZ GODOY

MEXICO, D. F.

1 9 7 2





Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A mis padres:

Sra. SOFIA GODOY DE GOMEZ (*q.e.p.d.*),

Sr. CALIXTO GOMEZ AVILA.

A mi esposa:

Sra. CECILIA MA. MARTINEZ DE GOMEZ.

A mis hijos:

JOSE ALBERTO, RAFAEL ALEJANDRO

y CARLOS GABRIEL.

Al Sr. Lic. ALEJANDRO GOMEZ MAGANDA.

A mis hermanos:

RAFAEL, JOSEFINA, NICOLAS y CLEMENTE.

A la Sra. JOSEFINA BURGOS DE MARTINEZ.

Al Sr. JESUS MARTINEZ DE ANDA.

A mis Maestros.

A mis amigos.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA HUELGA

- 1.—El Derecho del Trabajo como protector de la clase trabajadora.
- 2.—La Huelga a través del Movimiento Obrero Mexicano.
- 3.—La Huelga, Derecho Constitucional.
- 4.—Definición de la Huelga.
- 5.—El equilibrio entre los diversos factores de la producción.

El derecho del trabajo, que tiene por fundamento y como fin a la persona del trabajador y cuyo propósito es asegurar a cada obrero una existencia digna, es expresión de uno de los derechos naturales del hombre, que es el derecho del hombre a la existencia, de ahí que todo el derecho converge hacia la protección de la persona humana en cuanto trabajador.

La historia del derecho del trabajo, nos demuestra que durante la época de la dominación romana, en las figuras jurídicas conocidas con los nombres de *locatius conductio operis* y *locatio conductio operarum*, se haya la primera y más antigua reglamentación de las prestaciones de servicios humanos. Sin embargo, dichas formas jurídicas nacieron dentro de una sociedad esclavista y permitieron aherrojar el trabajo de los hombres dentro de los moldes que se usaron en Roma para el arrendamiento de los animales y de los esclavos. De ahí que a partir de aquellos tiempos, la historia del derecho del trabajo deba analizarse, como un combate, aún inconcluso, librado con la finalidad de liberar el trabajo de los prejuicios de la antigüedad, de quebrar el fantasma de los contratos romanos, y de proclamar el principio de que el trabajo, en todas sus formas, material e intelectual, es el más bello atributo de los hombres y la fuente inmarcesible de la vida social y del progreso.

Durante la Edad Media el campesino y el obrero carecían de todo derecho, y si alguna vez lo tuvieron, faltó un medio eficaz para hacerlo valer. La lucha entre la burguesía y el artesano fue una concurrencia económica, en la cual la primera necesariamente triunfó. La producción del artesano estaba restringida y en cambio, la de la burguesía se extendía y a medida

que prosperaba la industria se cerraban los pequeños talleres; el artesano fue a buscar ocupación, como uno más, en las fábricas de la burguesía, así se fueron dividiendo los hombres en poseedores y desposeídos, en capitalistas y proletarios.

A partir del siglo XVI, especialmente en Inglaterra y en las ciudades italianas, comenzó el movimiento ascendente de la burguesía, que habría de culminar con la implantación del sistema capitalista.

Los años primeros del siglo pasado no fueron propicios al nacimiento del derecho del trabajo, pues el liberalismo económico significó la subordinación de los intereses humanos al crecimiento del capital, al que elevó a la categoría de valor supremo de la vida social, y como consecuencia de la actitud pasiva del estado liberal, de no intervenir en la vida económica —de donde derivó la fórmula dejar hacer, dejar pasar— el dueño del capital, al reglamentar el trabajo en su fábrica ejercitaba su derecho natural de propiedad y de riqueza y nada debía estorbar su libertad. El derecho del trabajo no podía ser sino una concesión graciosa de la burguesía.

A mediados de siglo principió la crisis de la escuela liberal; se sucedieron las revoluciones europeas y se dejó sentir una nueva idea de la justicia social. En esta época aparecieron las primeras medidas de protección a los trabajadores, pero están inspiradas en un criterio más bien asistencial y no integran derechos concretos y exigibles.

Los trabajadores, se dieron cuenta de que nada podían esperar del estado, más aún, de que éste era el representante de la burguesía para impedir que la justicia se enfrentara a las ambiciones del capital. De ahí que la primera gran batalla del proletariado contemporáneo se librara en contra del estado y del derecho individualista y liberal, y que su objetivo consistiera en conquistar las libertades de coalición, de huelga y de asociación profesional.

El Maestro Mario de la Cueva, hace al respecto el siguiente comentario:

“El enorme crecimiento de las industrias y la gran desigualdad social que produjo el régimen individualista y liberal entre los poseedores del capital y quienes ponían su fuerza de trabajo al servicio de los dueños de las fábricas, desató una vez más una lucha de clases, sin paralelos en la historia y aún inconcluso; esa lucha, que se incubó en la misma Revolución Francesa, o sea, en el corazón mismo del sistema individualista y liberal, persiguió y persigue un doble objetivo, que hemos denominado en alguna ocasión los fines inmediato y mediato del sindicalismo: en el primero de esos fines, la clase trabajadora se propone obtener el mejoramiento inmediato de las condiciones de trabajo y la elevación de los salarios, a fin de proteger y conservar la fuerza humana de trabajo y alcanzar para el hombre y su familia un nivel decoroso en la escala social, la lucha por esta finalidad inmediata es justamente la lucha por un derecho del trabajo que garantice a los hombres un mínimo de justicia social.

La finalidad mediata se propone la transformación del sistema capitalista de producción: la clase trabajadora y la inmensa mayoría de los pensadores de los siglos XIX y XX, que aman la justicia, creen que ese sistema es en sí mismo injusto porque propicia la explotación del hombre por el hombre”.¹

La aparición del proletariado vino a cambiar el sentido de la lucha por el derecho, su actividad se orienta hacia la supresión de las clases, la clase trabajadora ha adquirido conciencia de sí misma y ha impuesto su estatuto y sus condiciones mínimas para participar en el fenómeno de la producción. El derecho del trabajo es así un derecho de clase, esto es, un derecho protector de los trabajadores.

Sin embargo, de acuerdo con la naturaleza del derecho mexicano del trabajo, éste, no sólo contiene normas proteccionistas en favor de los trabajadores, en el campo de la produc-

1 Revista Mexicana del Trabajo. Núm. 3. Tomo XV. 6a. Epoca. Julio-Agosto-Septiembre de 1968. Pág. 26.

ción y en la vida misma, sino que también contiene normas reivindicatorias, en razón de su carácter clasista.

El Maestro Alberto Trueba Urbina, en su obra "Nuevo Derecho del Trabajo" al referirse a este tema, expresa:

"Las normas fundamentales del artículo 123 y su mensaje, expresión del derecho social como estatuto supremo, llevan en sí mismas preceptos niveladores, igualitarios y dignificatorios de los trabajadores frente a los explotadores, que es tan sólo uno de los objetos de nuestro derecho del trabajo, ya que el fin más importante y trascendental de éste es el reivindicatorio para suprimir la explotación del hombre por el hombre mediante la recuperación por los trabajadores de lo que la propia explotación transformó en bienes económicos de propiedad privada de los patrones o empresarios. Así se precisan los fines reivindicatorios del derecho del trabajo a la luz de nuestra Teoría Integral, tomando en cuenta las fuentes ideológicas y materiales del soberano mandato, así como sus propios textos, y en esa virtud la definición tiene que ser ésta:

Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".²

Cuando se afirma que nuestro derecho del trabajo, no sólo es un estatuto proteccionista y nivelador de todo aquel que presta un servicio a otro o que vive de su esfuerzo humano, material o intelectual, sino esencialmente reivindicatorio de los trabajadores, del proletariado o de la clase obrera, se está diciendo que en nuestro estatuto se han consignado los derechos fundamentales de los trabajadores y la manera de hacerlos valer.

La historia de México, es una interminable lucha de cla-

2 Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1970. Pág. 135.

ses: centralistas contra federalistas, conservadores contra liberales, latifundistas contra campesinos, empresarios contra obreros y viceversa.

La libertad de trabajo consignada en la Constitución de 1857, es el despertar del derecho del trabajo. En efecto, esta ley fundamental, es la primera en nuestro país que establece el principio de la libertad de trabajo bajo el régimen de derechos del hombre, el 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 marquen la Ley, cuando ofenda los de la sociedad”.

Y lo completaba el artículo 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 causa del trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco autoriza convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro.”

Teóricamente se inició la conquista del derecho de huelga a partir de la Constitución de 1857, pues la libertad de trabajo es el antecedente de la huelga, ya que por virtud de esa libertad nadie puede ser obligado a prestar servicios contra su voluntad.

Pero la clase capitalista empleó todos los medios a su alcance para hacer nugatoria la huelga y lo consiguieron, si no en su totalidad, sí en gran parte, revelándose su influencia en el Código Penal de 1871. Este, bajo el título de “Delitos contra la industria o el comercio,” en su artículo 925 tipifica la siguiente figura delictiva:

“Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una de estas dos penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo.”

A pesar de la disposición legal de carácter penal, se llevan a cabo importantes movimientos huelguísticos, como el de los tejedores del Distrito de Tlalpan en el mes de julio de 1868, el de los mineros de Pachuca en agosto de 1874.

A partir de febrero de 1877, el general Porfirio Díaz, como Presidente de la República impone la paz por espacio de treinta y cuatro años, la que auspició el progreso del país en los ramos más importantes de su economía. Prosperidad evidente para la burguesía, los terratenientes y grupos acomodados.

Pero la obra “progresista” del régimen no llegó a los campos, ni al taller, ni a las fábricas; el peón de las haciendas, el trabajador de las ciudades, no vivían en la pobreza sino en la miseria.

Al inicio del régimen del general Díaz, tuvieron lugar movimientos huelguísticos como el de los obreros de la fábrica “La Fama Montañesa de Tlalpan” de 1877, más tarde las huelgas se suceden en Guadalajara, en las minas de Sinaloa, en la Capital de la República y en Puebla.

Mas, al declinar la dictadura, los movimientos de huelga se reprimieron con crueldad, la lucha política y la lucha obrera colocaba a los trabajadores en vías de alcanzar sus primeras conquistas y para contener las ansias de liberación de las masas, se recurrió al asesinato de obreros indefensos, como ocurrió en Cananea y Río Blanco.

La situación en el mineral de Cananea era insoportable, había descontento entre los trabajadores, tanto por los bajos salarios como por los malos tratos que recibían del personal

norteamericano. A fin de contrarrestar la explotación de que eran objeto, los trabajadores acordaron realizar un movimiento de huelga, el cual se declaró en la noche del 31 de marzo de 1906. Al día siguiente, los representantes de los huelguistas, presentaron a la empresa un pliego de peticiones que el abogado de la misma calificó de absurdas, pero los huelguistas estaban decididos, en seguida se improvisó un mitin iniciándose desde ese momento la lucha.

Don Jesús Silva Herzog describe el resultado de los movimientos huelguísticos de Cananea y Río Blanco, con palabras que calan la sensibilidad humana:

“El 10. de junio por la tarde se organizó una ordenada manifestación de tres mil trabajadores de la empresa minera. Desfilaron por las calles de la población hasta la maderería de la Cananea Copper, para invitar a los obreros que aún seguían trabajando a unirse al movimiento. Estos lo hicieron desde luego, provocando la ira de los jefes norteamericanos. Los hermanos Metcalf, desde un balcón, arrojaron agua con una manguera sobre los manifestantes. La respuesta fue una lluvia de piedras y la contrarrespuesta un tiro que mató instantáneamente a un obrero. La lucha comenzó. Los dos hermanos Metcalf y diez trabajadores mexicanos murieron en el primer encuentro. La lucha se reanudó en más de una ocasión durante ese día y el siguiente. De un lado el Gobernador del Estado de Sonora, Izábal, que había llegado a Cananea con alrededor de cien hombres, las autoridades locales, los empleados extranjeros de la compañía, y 275 soldados norteamericanos al mando del coronel Rining, que había cruzado la frontera a petición del acobardado e imbécil mandatario sonorense. Del otro lado los cinco mil trescientos trabajadores de las minas de cobre. Aquellos, perfectamente armados; éstos, prácticamente inermes. Es cierto que asaltaron los montepíos y se apoderaron de algunos rifles, escopetas y pistolas, mas bien pronto se les agotó el parque y se quedaron indefensos. Perdieron los obreros. Las amenazas del jefe de las armas, general Luis E. Torres, de enviar a los huelguistas a pelear en contra de la tribu yaqui, por

una parte, y por la otra el hambre, los obligaron a regresar al trabajo. Manuel M. Diéguez, Esteban B. Calderón y José María Ibarra fueron aprehendidos y sentenciados a sufrir quince años de prisión en el castillo de San Juan de Ulúa, la espantosa y subhumana cárcel donde el porfirismo arrojaba a sus víctimas. Así, a sangre y fuego, con mano de hierro, se creyó que podían contenerse las legítimas aspiraciones de la masa trabajadora. Se ignoraba que causa que tiene mártires es causa que triunfa; a veces desde muy temprano y en ocasiones después de largo tiempo; pero siempre, siempre, la sangre injustamente vertida se transforma en simiente que germina en nuevos anhelos y rebeldías. La historia de México lo comprueba plenamente.”³

En junio de 1906 se organizó en Río Blanco el Gran Círculo de Obreros Libres, y su correspondiente órgano de publicidad: “Revolución Social”. Este, sostenía ideas inspiradas en los principios del Partido Liberal Mexicano, cuyo manifiesto era conocido en la región de Orizaba. Bien pronto se fundaron círculos afines en Puebla, Querétaro, Jalisco, Oaxaca, Tlaxcala y Distrito Federal. Indudablemente que las ansias de mejoramiento de los trabajadores, originó una actividad obrera que causó profundas inquietudes entre los industriales.

Los industriales de Puebla aprobaron el “Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón”, cuyo contenido esencial es el siguiente:

Fijó la jornada de 6 a. m. a 8 p. m., autorizó al Administrador para fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos, en caso de separación debería el trabajador desocupar la habitación en un plazo de tres días, los trabajadores no podían admitir huéspedes sin permiso del Administrador, en las habitaciones que proporcionaba la fábrica, etc.

Al ser publicado este reglamento en las fábricas de Pue-

3 Jesús Silva Herzog. Breve Historia de la Revolución Mexicana. Fondo de Cultura Económica. México, 1970. Págs. 46 y 47.

bla y Atlixco, provocó una huelga de los obreros. El Centro Industrial de Puebla ordenó un paro general en las fábricas de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal. Las protestas no se hicieron esperar y el descontento cundió entre los obreros, hubo paros y huelgas en varias partes. Se ponía en peligro la paz, intervino el gobierno y obreros y patrones ofrecieron someterse al laudo que habría de pronunciar el Presidente de la República. El laudo era contrario a los intereses de los trabajadores, advirtieron que se trataba de una burla, que el árbitro no era más que un instrumento de los industriales, acordaron no volver al trabajo, contrariando el artículo 1o. del laudo arbitral que declaraba expresamente que el lunes 7 de enero de 1907 se abrirían las fábricas en los Estados de Puebla, Veracruz, Querétaro, Oaxaca y el Distrito Federal, y que todos los obreros entraran a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente y a las costumbres establecidas.

Continúa diciendo el Sr. Silva Herzog, en su obra citada, pág. 48:

“El día 7 de enero, en Río Blanco, los obreros no entraron a las fábricas. Se presentaron frente a las puertas para impedir que alguno entrara. Los dependientes de la tienda de raya se hicieron de palabras con un grupo de obreros. Menudearon las injurias y sonó un tiro. Un obrero cayó muerto. Alguno de los dependientes había disparado su pistola. La muchedumbre se arrojó sobre la tienda y, después de saquearla, la incendió. La muchedumbre indignada, formada por hombres, mujeres y niños, resolvió marchar rumbo a Orizaba. Muchos de ellos jamás volverían a sus jacales. Una fracción del 12o. Regimiento se había apostado en la curva de Nogales y al aparecer la multitud, los soldados dispararon sus armas una y muchas veces. Cumplían órdenes de su jefe, el general Rosalío Martínez. No hubo aviso previo de intimidación. El saldo: doscientas víctimas entre muertos y heridos. No fue eso todo. Durante el resto de ese día y parte de la noche, los sol-

dados se ocuparon de cazar a los pequeños grupos de obreros dispersos que huían para tratar de salvarse. La persecución fue encarnizada, innecesaria y brutal.

A la mañana siguiente, frente a los escombros de la tienda da raya en Río Blanco, fueron fusilados Rafael Moreno y Manuel Juárez, presidente y secretario del "Gran Círculo de Obreros Libres", a otros dirigentes menores se les deportó al lejano e insalubre territorio de Quintana Roo, condenados a trabajos forzados.

En El Imparcial de la Ciudad de México, diario subvencionado por la dictadura, se publicó un editorial comentando los sangrientos sucesos y llenando de elogios al general Porfirio Díaz. El editorial se titulaba: "Así se gobierna".

El porfiriato, con sus brutales principios políticos, propició el advenimiento de la Revolución Mexicana. En el "Plan de San Luis" el Sr. Madero, en el artículo 7o. señala el 20 de noviembre de 1910 para que la ciudadanía tomara las armas contra el gobierno de don Porfirio. Y la Revolución estalló y triunfó. Siendo Presidente de la República el Sr. Madero, crea la Oficina del Trabajo, manifestación elocuente del intervencionismo del Estado y origen rudimentario de la jurisdicción laboral.

Víctimas de la traición, son asesinados el Presidente Madero y el Vicepresidente José María Pino Suárez desencadenándose la Revolución Constitucionalista jefaturada por don Venustiano Carranza.

El Sr. Carranza, al instalar el Gobierno de la Revolución en el puerto de Veracruz, expidió el decreto de adiciones al "Plan de Guadalupe" en el que se establecía que el Gobierno Constitucionalista expediría y pondría en vigor una legislación para mejorar las condiciones del peón rural, del obrero, del minero y, en general, de la clase proletaria, etc.

Además de ese decreto, existe el pacto celebrado entre el Gobierno de la Revolución y la Casa del Obrero Mundial, con

ello se justifica la transformación a las necesidades económicas, sociales y políticas del país.

El Maestro Trueba Urbina, en su obra "Evolución de la Huelga", hace mención a la primera Ley Revolucionaria que consigna el derecho de huelga, y expresa lo siguiente:

"En el período preconstitucional el general Salvador Alvarado, jefe del Cuerpo de Ejército del Sureste, Gobernador y Comandante Militar del Estado de Yucatán, expidió el 11 de diciembre de 1915 la Ley del Trabajo del Estado: La primera Ley que consigna el derecho de huelga en la República, aunque en ella se contempla algo que podría significar desconfianza en cuanto a su ejercicio, o bien interés del Estado en mantener activas las fuentes de producción.

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

"...por otra parte, el ejercicio de la libertad de trabajo trae consigo el empleo de los medios más eficaces para la liberación del proletariado; y es el más importante reconocer a los obreros agrupados para la defensa de sus intereses, el carácter de uniones y federaciones con toda la personalidad moral y jurídica que han menester para la efectividad de sus funciones, al igual que se hace con los patrones; 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 necesidad de ejercitar ese supremo derecho." ⁴

Al triunfo de la Revolución Constitucionalista, se pensó

4 Alberto Trueba Urbina. Evolución de la Huelga. Ediciones Botas. México, 1950. Pág. 105.

en la conveniencia de convocar a un Congreso Constituyente, para incorporar en una nueva Carta Constitucional los principios sociales conquistados por los campesinos y los obreros en el fragor del movimiento revolucionario. La idea fue acogida por el Primer Jefe del Ejército Constitucionalista y Encargado del Poder Ejecutivo de la República, y por decretos de 14 y 19 de septiembre de 1916, se convocó al pueblo mexicano a elecciones para un Congreso Constituyente, que debería reunirse en la Ciudad de Querétaro el 10. de diciembre de ese año.

En la sesión inaugural, el C. Venustiano Carranza, pronunció importante discurso y entregó el proyecto de Constitución al Congreso Constituyente. Este proyecto no contiene ningún capítulo de reformas sociales, en él, se sigue el mismo sistema de la Constitución Política de 1857, con la circunstancia de que las reformas sociales deberían de establecerse en leyes ordinarias.

En la sesión de 26 de diciembre de 1916 se dió lectura al tercer dictamen referente al proyecto del artículo 50. de la Constitución.

El origen del artículo 123 se encuentra en el mencionado dictamen y en las discusiones que motivó. Con la lectura del dictamen sobre el artículo 50., que fue adicionado con tres garantías, no de tipo individual sino social: la jornada de trabajo no debe de exceder de ocho horas, la prohibición de trabajo nocturno industrial para mujeres y menores y el descanso hebdomadario, se originó la gestación del derecho constitucional del trabajo; iniciándose el debate que transforma radicalmente el viejo sistema político constitucional.

Dice el Maestro Trueba Urbina, en defensa de la tradición constitucional, se levanta la voz del antiguo profesor de Derecho Público en nuestra Facultad, don Fernando Lizardi, quien al hacer uso de la palabra dijo:

“Este último párrafo desde donde principia diciendo: La

jornada máxima de trabajo obligatorio no excederá de ocho horas, le queda al artículo exactamente como un par de pistolas a un Santo Cristo, y la razón es perfectamente clara: habíamos dicho que el artículo 4o. garantizaba la libertad de trabajar y éste garantizaba el derecho de no trabajar; si estas son limitaciones a la libertad de trabajar, es natural que se hubieran colocado más bien en el artículo 4o. que en el 5o. en caso de que se debiera colocar; pero en el artículo 4o. ya están colocadas, porque se nos dice que todo hombre es libre de abrazar el trabajo lícito que le acomode. Más adelante, según el proyecto presentado por el ciudadano Primer Jefe, se dan facultades al Congreso de la Unión para legislar sobre trabajo. De consiguiente, si en alguna de esas leyes se impone esas restricciones, es evidente que la violación de esas restricciones, convertiría el trabajo en ilícito y no tendría la garantía del artículo 4o. Están comprendidas en ese artículo las restricciones de referencia al hablar del trabajo lícito. Si se quiere ser más claro, debió haberse expresado en el artículo 4o. o dejarlo como bases generales para que el Congreso de la Unión legisle sobre trabajo; pero no cuando se está diciendo que a nadie se le puede obligar a trabajar contra su voluntad, vamos a referirnos a algo que está en pugna con la libertad de trabajar, no cabe, pues, esta reglamentación aquí.”⁵

El diputado Andrade, que siguió en el uso de la palabra expresó:

La Revolución Constitucionalista es eminentemente social y, por lo mismo, trae como corolario una transformación en todos los órdenes. Tanto en los talleres como en los campos, ha existido esclavitud, los peones trabajan de sol a sol, los obreros son explotados por los patrones. Con respecto a la mujer, un trabajo excesivo influye para la degeneración de la raza. En cuanto a los niños, también por su naturaleza débil, si se le somete a trabajos excesivos, se tendrá por consecuen-

5 Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1970. Pág. 36.

cia, seres enfermizos. Por eso creo yo ha debido consignarse en ese artículo la cuestión de la limitación de las horas de trabajo, supuesto que es una necesidad urgente, de salvación social.

En trascendental discurso el general Heriberto Jara dice:

“Pues bien; los jurisconsultos, probablemente encuentran hasta ridícula esta proposición, ¿cómo se va a consignar en una Constitución la jornada máxima de trabajo? ¿cómo se va a señalar allí que el individuo no debe trabajar más que ocho horas al día? Eso, según ellos, es imposible; eso, según ellos, pertenece a la reglamentación de las leyes; pero, precisamente, señores, esa tendencia, esta teoría, ¿qué es lo que ha hecho? Que nuestra Constitución tan libérrima, tan amplia, tan buena, haya resultado, como la llamaban los señores científicos, “un traje de luces para el pueblo mexicano”, porque faltó esa reglamentación, porque jamás se hizo. Se dejaron consignados los principios generales, y allí concluyó todo. Después, quién se encarga de reglamentar? Todos los gobiernos tienden a consolidarse y a mantener un estado de cosas y dejan a los innovadores que vengan a hacer tal o cual reforma. De allí ha venido que, no obstante la libertad que aparentemente se garantiza en nuestra Carta Magna, haya sido tan restringida; de allí ha venido que los hermosos capítulos que contiene la referida Carta Magna, queden nada más como reliquias históricas allí en ese libro. La jornada máxima de ocho horas no es sencillamente un aditamento para significar que es bueno que sólo se trabaje ese número de horas, es para garantizar la libertad de los individuos, es precisamente para garantizar su vida, es para garantizar sus energías, porque hasta ahora los obreros mexicanos no han sido más que carne de explotación. Dejémosle en libertad para que trabaje así ampliamente, dejémosle en libertad para que trabaje en la forma que lo conciba; los impugnadores de esta proposición quieren, sencillamente, dejarlo a merced de los explotadores, a merced de aquellos que quieren sacrificarlos en los talleres, en las fábricas, en las minas, durante doce, catorce o dieciséis horas dia-

rias, sin dejarle tiempo para descansar, sin dejarle tiempo para atender a las más imperiosas necesidades de su familia. De allí que resulta que día a día nuestra raza, en lugar de mejorarse, en lugar de vigorizarse, tiende a la decadencia. Señores, si ustedes han presenciado alguna vez la salida de los hombres que trabajan en las fábricas, si ustedes han contemplado alguna vez cómo sale aquella gleba, macilenta, triste, pálida, débil, agotada por el trabajo, entonces yo estoy seguro que no habría ni un voto en contra de la jornada máxima que proponemos.”⁶

El diputado yucateco Héctor Victoria, obrero ferrocarrilero, fue el primero en proponer “bases constitucionales” de trabajo, dijo:

“Ahora bien; es verdaderamente sensible que al traerse a discusión un proyecto de reforma que se dice revolucionario, deje pasar por alto las libertades públicas, como han pasado hasta ahora las estrellas sobre las cabezas de los proletarios; ¡allá a lo lejos!

Vengo a manifestar mi inconformidad con el artículo 5o. en la forma que lo presenta la Comisión, así como por el proyecto del ciudadano Primer Jefe, porque en ninguno de los dos dictámenes se trata del problema obrero con el respeto y atención que se merece. Digo esto, señores, porque lo creo así, repito que soy obrero, que he crecido en los talleres y que he tenido a mucha honra venir a hablar a esta tribuna por los fueros de mi clase.

Por consiguiente, lo único que cabe en el artículo 5o. es señalar las bases fundamentales sobre las que debe legislar, y en consecuencia, no creo que la Comisión deba limitarse, por lo tanto, a decirnos que el convenio de trabajo ha de durar un año, cuando pasa por alto cuestiones tan capitales como las

6 Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1970. Págs. 41 y 42.

de higiene de minas, fábricas y talleres. Alguien dirá que esto es reglamentario; sí, señores, puede ser muy bien; pero como dijo el diputado Jara acertadamente, los trabajadores estamos enteramente cansados de la labor pérfida que en detrimento de las libertades públicas han llevado a cabo los académicos, los ilustres, los sabios, en una palabra, los jurisconsultos.

El artículo 5o. a discusión, en mi concepto debe trazar las bases fundamentales sobre las que ha de legislarse en materia de trabajo, entre otras, las siguientes: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanario, higienización de talleres, fábricas, minas, convenios industriales creación de tribunales, de conciliación, de arbitraje, pprohibici on del trabajo nocturno a las mujeres y a los niños, accidentes, seguros e indemnizaciones, etc.”⁷

El diputado Manjarrez reclama un título especial en la Constitución dedicado al trabajo, en su discurso dijo:

“Pues bien, yo estoy de acuerdo, por lo tanto, con la iniciativa que ha presentado mi apreciable y distinguido colega, el señor Victoria; yo estoy de acuerdo con todas esas adiciones que se proponen; más todavía, yo no estaría conforme con que el problema de los trabajadores, tan hondo y tan intenso y que debe ser la parte en que más fijemos nuestra atención, pasara así solamente pidiendo las ocho horas de trabajo, no; creo que debe ser más explícita nuestra Carta Magna sobre este punto, y precisamente porque debe serlo, debemos dedicarle toda atención, y si se quiere, no un artículo, no una adición, sino todo un capítulo, todo un título de la Carta Magna. Yo no opino como el señor Lizardi, respecto a que esto ser a cuando se fijen las leyes reglamentarias, cuando se establezca tal o cual cosa en beneficio de los obreros; no, señores,  qu en nos garantizar a que el nuevo Congreso habr a de estar integrado por revolucionarios?  Qu en nos garantizar a que el

7 Alberto Trueba Urbina. El Nuevo Artículo 123. Editorial Porrúa, S. A. México, 1967. Pág. 45.

nuevo Congreso, por la evolución natural, por la marcha natural, el Gobierno, como dijo el señor Jara, tienda al conservatismo? ¿Quién nos garantiza, digo, que ese Congreso General ha de expedir y ha de obrar de acuerdo con nuestras ideas? No, señores, a mí no me importa que esta Constitución esté o no dentro de los moldes que previenen juriconsultos, a mí no me importa nada de eso, a mí lo que me importa es que se den las garantías suficientes a los trabajadores, a mí lo que me importa es que atendamos debidamente al clamor de esos hombres que se levantaron en la lucha armada y que son los que más merecen que nosotros busquemos su bienestar y no nos espantemos a que debido a errores de forma aparezca la Constitución un poco mala en la forma; no nos asustemos de esas trivialidades, vamos al fondo de la cuestión; introduzcamos todas las reformas que sean necesarias al trabajo; démosles los salarios que necesiten, atendamos en todas y cada una de sus partes lo que merecen los trabajadores y lo demás no lo tengamos en cuenta, pero, repito, señores diputados, precisamente porque son muchos los puntos que tienen que tratarse en la cuestión obrera, no queremos que todo esté en el artículo 5o. es imposible, esto lo tenemos que hacer más explícito en el texto de la Constitución y ya les digo a ustedes, si es preciso pedirle a la Comisión que nos presente un proyecto en que se comprenda todo un título, toda una parte de la Constitución, yo estaré con ustedes, porque con ello habremos cumplido nuestra misión de revolucionarios.”⁸

En la sesión del 28 de diciembre, el diputado Macías, en relación con la huelga expresó lo siguiente:

“Ahora vamos a este caso: han subido el precio del producto que se está fabricando; los salarios, al estipularse, deben venir a fijar precisamente la base para la retribución del trabajador; ha subido el producto de una manera considerable,

⁸ Alberto Trueba Urbina. El Nuevo Artículo 123. Editorial Porrúa, S. A. México, 1967. Págs. 48 y 49.

las ganancias que está obteniendo el industrial son exageradas; entonces viene el conflicto, entonces viene el medio de la huelga con el objeto de obtener éstos, y aquí tienen ustedes establecidas, reconocidas las huelgas, y verán ustedes cómo el C. Primer Jefe se ha preocupado de una manera especial sobre el particular, y van ustedes a oírlo: “esta ley reconoce como un derecho social económico, la huelga.”

Aquí tienen ustedes cómo los reaccionarios, los que han sido tildados tan mal, se han preocupado tan hondamente por la clase más importante y más grande de la sociedad, de la cual dije yo desde los principios de la XXVI Legislatura, que era el eje sobre el cual estaba girando la sociedad. Pues bien; reconoce el derecho de huelga y dice perfectamente: las huelgas no solamente solucionan los conflictos y han sido buenas, sino que en seguida vienen a decir cuál ha de ser el objeto defendido, porque reconocer un derecho no es simplemente protegerlo, pues es necesario hacerlo preciso para que pueda entrar en práctica.

De manera que cuando viene una huelga, cuando se inicia una huelga, cuando está amenazando una huelga, no se dejará al trabajador abusar; no, aquí tiene el medio de arbitraje que le da la ley: las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y estas Juntas de Conciliación y Arbitraje vienen a procurar resolver el problema dentro de estos términos, y entonces queda la huelga perfectamente protegida y legítimamente sancionada: el derecho de los trabajadores, hecho efectivo no con gritos ni con buenos deseos, sino dentro de la prescripción de la ley, con medios eficaces para que queden esos derechos perfectamente protegidos.”⁹

El 13 de enero de 1917 se dió a conocer el proyecto del Capítulo “Trabajo y Previsión Social” que habría de ser el

9 Alberto Trueba Urbina. Evolución de la Huelga. Ediciones Botas. México, 1950. Pág. 114.

artículo 123 de la Constitución. En relación con la huelga, se dice en el mensaje lo siguiente:

“La facultad de asociarse está reconocida como un derecho natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión, que entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no accedan a sus demandas, es el de cesar en el trabajo colectivamente (la Huelga) y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia.”

Y el texto del artículo, en lo concerniente, dice:

“XVII.—Las leyes reconocerán como derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.

“XVIII.—Las huelgas serán lícitas cuando, empleando medios pacíficos lleven por objeto conseguir el equilibrio entre los factores capital y trabajo, para realizar la justa distribución de los beneficios. En los servicios de interés público, será obligatorio para los huelguistas dar aviso, con diez días de anticipación, al Consejo de Conciliación y Arbitraje, del acuerdo relativo a la suspensión del trabajo.

La Comisión expresó en su dictamen en torno a la huelga, lo siguiente:

“Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los términos “capital y trabajo” que aparecen en la fracción XVIII. Nos parece conveniente también especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga, a fin de evitar cualquier abuso de parte de las autoridades.”

Y concluyó proponiendo las siguientes disposiciones:

“XVII.—Las leyes reconocerán como derecho de los obreros y 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 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 ejercieron actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependen del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.”¹⁰

En la memorable sesión de 23 de enero de 1917 se discutió y aprobó por el Congreso Constituyente de Querétaro, el texto del artículo 123 como parte integrante de la Constitución Social, bajo el rubro del Trabajo y de la Previsión Social.

De aquí se deriva la teoría de la huelga como arma legítima de lucha de clases. La huelga se transformó de hecho delictuoso en acto jurídico, en derecho colectivo de los trabajadores. La facultad de suspender las labores en las empresas quedó protegida legalmente, sin peligro de rescisión del contrato de trabajo.

En México, el derecho de huelga ha sido definido por distintos tratadistas, entre ellos destacan:

El licenciado J. Jesús Castorena, que en su obra “Tratado de Derecho Obrero”, define la huelga en los términos siguientes:

“La huelga se define como la acción colectiva y concertada de los trabajadores para suspender los trabajos de una

10 Alberto Trueba Urbina. Evolución de la Huelga. Ediciones Botas. México, 1950. Pág. 117.

negociación o de un grupo de negociaciones, con el objeto de alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo.”¹¹

El Licenciado Nicolás Pizarro Suárez se expresa así:

“Huelga es la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera —acuerdo de un grupo de trabajadores para la defensa de sus intereses comunes—, que tiene por objeto obligar al patrón a acceder a sus demandas y conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.”¹²

Para el Licenciado Carlos Roel, la huelga no es un derecho, sino una situación de hecho y así lo expone en su obra “Estado de Derecho o Huelga”, que en lo conducente dice:

“En realidad, la huelga es una situación de hecho, que el Estado Liberal a regañadientes, y por la fuerza de sus propios principios, se vió obligado a tolerar, rodeándola de ciertas taxativas. Efectivamente, el Estado Liberal, que preconizaba un abstencionismo en lo económico, no podía, sin contradecirse a sí mismo, intervenir y normar las relaciones de trabajadores y empresarios. Fue, pues, un mero espectador de los conflictos industriales, esperando, con el sistemático darwinismo de su escuela, que dichos conflictos se resolvieran por “el libre juego de las fuerzas antagónicas”, ya que la intervención gubernamental se consideraba inútil, más aún, nociva. Así vino a establecerse en algunas legislaciones el “derecho de huelga” para los trabajadores y el de lock out, para los patronos.”¹³

El Maestro Mario de la Cueva, en su obra “Derecho Mexicano del Trabajo” nos dice lo siguiente:

-
- 11 J. Jesús Castorena. Tratado de Derecho Obrero. Talleres de Artes Gráficas “Cuauhtémoc” S. C. L. México, 1942. Pág. 595.
 - 12 Nicolás Pizarro Suárez. La Huelga en el Derecho Mexicano. México, 1938. Pág. 40.
 - 13 Carlos Roel. Estado de Derecho o Huelga. Editorial STYLO. México, D. F. 1942. Pág. 13.

“La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras para suspender las labores de la empresa, previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patronos.”¹⁴

El Maestro Trueba Urbina, define la huelga en los términos siguientes:

“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.”¹⁵

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha expresado en varias ocasiones su concepto de la huelga. La ejecutoria más antigua sobre el particular es la del 4 de abril de 1922 (S. J. F. X-827) en la que dice:

“...las huelgas tienden al reajuste económico de una región cualquiera del país.”

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 con respecto a las condiciones de trabajo a que están sujetos. Ejecutoria de 27 de septiembre de 1935 en el Amparo 1470/31/1a.

“...siendo la huelga resultado de una coalición de trabajadores para la defensa de intereses comunes, esto es, un medio de lucha del trabajo organizado en contra del capital...” Amparo 1764/35/2a.

14 Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S. A. México, 1964. Pág. 788.

15 Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1965. Pág. 484.

La nueva legislación laboral mexicana, en el artículo 440, define la huelga del modo que sigue:

“Art. 440.—Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores”.

El artículo 123 constitucional, en la fracción XVII del apartado A, declara que las leyes reconocerán como un derecho de los obreros las huelgas y, seguidamente, en la fracción XVIII, define los objetos de la huelga, en los términos siguientes:

“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...”

Lógica y gramaticalmente, la frase es impecable, pero su interpretación social y jurídica ha dado lugar y seguirá dándolo a los más enconados debates y porque, dentro de esa frase, se encierra toda la doctrina del derecho del trabajo, es la base para resolver la controversia entre el capital y el trabajo. ¿En qué consiste el equilibrio de los factores de la producción? ¿Qué es lo que debe darse al Trabajo para conseguir un equilibrio social y económico con el capital?

El Maestro Mario de la Cueva, en su obra citada, al respecto dice:

“El derecho del trabajo y los contratos colectivos deben proporcionar a los trabajadores una existencia acorde con la dignidad de la persona humana y en esta idea radica el equilibrio de los factores de la producción; por eso hemos afirmado que aquellas empresas que no pueden proporcionar a un trabajador el nivel de vida que reclama el bienestar colectivo, no deben subsistir. El mejor nivel de vida compatible con la existencia de la empresa es, en nuestro concepto, la fórmula del equilibrio y de la armonía a que se refiere la fracción XVIII

del artículo 123, concepto que es, a su vez, la traducción de la idea de justicia social.”¹⁶

El Maestro Alberto Trueba Urbina, en su obra citada anteriormente, al comentar el equilibrio entre los factores de la producción, dice que en la ejecutoria de 20 de septiembre de 1935, Unión Sindical de Peluqueros, se define el equilibrio en los términos siguientes:

“Dada la naturaleza del derecho del trabajo, es evidente que no sólo contractualmente pueden fijarse condiciones más favorables para los trabajadores, sino 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... equilibrio que no es otro que la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, hasta donde el estado económico de las negociaciones lo permitan, y derechos de los trabajadores que consisten, precisamente, en un mejoramiento de las condiciones de trabajo.”

Además, dice el autor:

“El desequilibrio económico se origina no sólo cuando hay un desajuste interno en una empresa sino cuando por virtud de fenómenos también económicos que se producen en el seno de la colectividad, repercuten concretamente en la misma, originándose un desequilibrio entre los factores de la producción.”¹⁷

16 Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S. A. México, 1964. Pág. 810.

17 Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1965. Pág. 488.

CAPITULO SEGUNDO

LA HUELGA EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO

- 1.—Los titulares del Derecho de Huelga.
- 2.—Requisitos de fondo y de forma de la Huelga.
- 3.—El Incidente de Calificación de la Huelga.
- 4.—Terminación de la Huelga.

El derecho de huelga es un derecho colectivo, pero pertenece originariamente a los trabajadores, igual que acontece con el derecho de asociación profesional. En el pasado, el derecho de huelga correspondía a cada trabajador y era el ejercicio del derecho natural a no trabajar; pero por ser un derecho negativo, no podía producir efectos positivos y se agotaba en la suspensión individual del trabajo, ya fueran muchos o todos los trabajadores quienes suspendían los trabajos. La Constitución y la Ley, hicieron de la huelga un derecho positivo de las mayorías obreras y consiste en la facultad de suspender las labores en la empresa, imponiendo su voluntad al patrono y a las minorías obreras. El derecho de huelga descansa en las voluntades individuales, pero solamente puede ejercitarse cuando coincide la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada; por eso dice la Ley en el artículo 440, que la huelga es la consecuencia de una coalición obrera que reúne a la mayoría de los trabajadores de la empresa afectada.

El Maestro Trueba Urbina, en su obra mencionada dice:

“...no ofrece ninguna duda sostener que los trabajadores individualmente considerados son sujetos del derecho de huelga, por cuanto que se necesita la coalición de estos mismos para obtener la suspensión de labores. En consecuencia, los sujetos o titulares del derecho de huelga son los trabajadores.”

Más adelante agrega el autor:

“Pero independientemente de este derecho que pueden ejercitar los trabajadores para suspender las labores por medio de la huelga, la reforma de 1956 que definió el sindicato como

una coalición permanente, originó que el sindicato pueda ser titular o sujeto del derecho de huelga por constituir una coalición permanente, los trabajadores son los únicos que en definitiva pueden decidir sobre el destino de su propio derecho; esto es, al margen del derecho individual ejercido pueden ellos, como titulares esenciales del derecho de huelga, llegar a un arreglo con el patrón para ponerle fin a la misma, máxime que el sindicalismo "charro" puede llevar a cabo actos que perjudique los derechos de la mayoría de los trabajadores que quieren ejercitar su derecho con absoluta libertad y con tónica revolucionaria." ¹

El Maestro Mario de la Cueva, en su obra citada dice al respecto:

"Nuestra doctrina debatió apasionadamente si el derecho de huelga es un derecho sindical o corresponde a todos los trabajadores: Prevalece la tesis de que el derecho de huelga no pertenece a los sindicatos, ni es tampoco patrimonio de los trabajadores sindicados; la Constitución y la Ley otorgan el derecho a todos los trabajadores y únicamente exigen, según lo dicho, la presencia de la mayoría obrera. En la ejecutoria de 25 de julio de 1940, Toca 2276/40/2a., Gerónimo Guerrero, afirmó la Corte que el derecho de huelga corresponde a todos los trabajadores y no únicamente a los sindicados.

La titularidad del derecho de huelga quedó fijada, definitivamente, por la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, en el expediente 197/47, Unión de Empleados de la Fábrica de Hilos "El Salvador", laudo de 27 de marzo de 1947, en el sentido de que la huelga no es un derecho sindical, ni corresponde a cada uno de los oficios o gremios que conviven en una empresa, sino a la totalidad de los trabajadores." ²

1 Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1965. Pág. 487.

2 Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S. A. México, 1964. Pág. 797.

El ejercicio del derecho de huelga se traduce en una serie de actos jurídicos de los trabajadores, que tienen por objeto suspender las actividades laborales en una empresa mediante el cumplimiento de los requisitos establecidos por la Ley, porque como cualquier derecho constitucional es susceptible de reglamentación. Los requisitos que nuestra Ley exige para el ejercicio del derecho de huelga, son de dos clases: de fondo y de forma.

Para suspender los trabajos, el artículo 451 de la Ley señala tres requisitos: primero, que tenga por objeto exclusivo alguno o algunos de los que señala el artículo 450; segundo, que se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento; y tercero, que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo 452 de la Ley. En relación con el objeto, la nueva legislación laboral mexicana define la huelga como la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una coalición de trabajadores (artículo 440), precisando sus objetos en los términos siguientes:

“Art. 450.—La huelga deberá tener por objeto:

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

II. Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título Séptimo;

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

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

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

La fijación de lo que corresponde a cada uno de los factores de la producción, se obtiene en el contrato colectivo de trabajo, y es porque, el derecho del trabajo tiene como finalidad última a la persona humana.

El equilibrio a que se refiere la fracción XVIII del artículo 123 debe cristalizar en un derecho del trabajo justo, o sea, en una distribución equitativa de los beneficios de la producción, debiendo estimarse, que el contrato colectivo de trabajo es su expresión.

Para recalcar la importancia que dentro del sistema de la Ley tiene la celebración del contrato colectivo de trabajo, al mismo tiempo que se da como un objeto de la huelga, se impone a los patronos la obligación de celebrarlos.

Respecto al derecho de obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo, el artículo 387 de la Ley expresa:

“Art. 387. El patrón que emplee trabajadores miembros de un sindicato tendrá obligación de celebrar con éste, cuando lo solicite, un contrato colectivo.

Si el patrón se niega a firmar el contrato, podrán los trabajadores ejercitar el derecho de huelga consignado en el artículo 450.”

La huelga para obtener la celebración del contrato colectivo de trabajo es el caso típico, pues las huelgas para su revisión y cumplimiento son consecuencia lógica de aquélla. Por

otra parte, el equilibrio entre los factores de la producción, contenidas, a su vez, en el elemento normativo del contrato colectivo.

En relación a la modificación del contrato colectivo durante su vigencia, por ruptura del equilibrio entre los factores de la producción, el Maestro Mario de la Cueva dice:

“La Junta sostiene, en síntesis, que, no obstante la vigencia de un contrato colectivo de trabajo, pueden los obreros, con apoyo en la fracción I del artículo 260 de la Ley, ir a la huelga para obtener la modificación de lo pactado, siempre que existan hechos notorios que indiquen de manera fehaciente la ruptura del equilibrio entre el Capital y el Trabajo.”³

La fracción II del artículo 450 de la Ley, establece que la huelga deberá tener por objeto, exigir la revisión del contrato colectivo de trabajo, al terminar el período de su vigencia.

La huelga por revisión del contrato colectivo es prolongación de la huelga por su celebración, en consecuencia; la procedencia de la huelga está condicionada al cumplimiento de los procedimientos marcados en los preceptos legales siguientes:

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

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

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

3 Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S. A. México, 1964. Pág. 819.

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

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

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

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

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

Para el cómputo de este término se atenderá a lo establecido en el contrato y, en su defecto, a la fecha del depósito.”

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

La fracción III del artículo 450 de la Ley, dispone que la huelga deberá tener por objeto, obtener de los patrones la celebración del contrato-ley.

Respecto a este derecho, el artículo 406 establece:

“Art. 406. Pueden solicitar la revisión de un contrato-ley los sindicatos que representen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias Entidades Federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas Entidades o en todo el Territorio Nacional.”

Por lo que respecta a la revisión del contrato-ley, el artículo 419 establece lo siguiente:

“Art. 419. En la revisión del contrato-ley se observarán las normas siguientes:

I. Podrán solicitar la revisión los sindicatos de trabajadores o los patronos que representen las mayorías señaladas en el artículo 406;

II. La solicitud se presentará a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del Estado o Territorio o al Jefe del Departamento del Distrito Federal noventa días antes del vencimiento del contrato-ley por lo menos;

III. La autoridad que reciba la solicitud, después de verificar el requisito de mayoría, convocará a los sindicatos de trabajadores y a los patronos afectados a una convención, que se regirá por lo dispuesto en el artículo 411; y

IV. Si los sindicatos de trabajadores y los patronos llegan a un convenio, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Territorio o el Jefe del Departamento del Distrito Federal, ordenará su publicación en el Diario Oficial de la Federación o en el periódico oficial de la Entidad Federativa. Las reformas surtirán efectos a partir del día de su publicación, salvo que la convención señale una fecha distinta."

"Art. 420. Si ninguna de las partes solicitó la revisión o no se ejercitó el derecho de huelga, el contrato-ley se prorrogará por un período igual a que se hubiese fijado para su duración."

Cuando se trata de la celebración o de la revisión del contrato-ley se observan las disposiciones generales de los procedimientos en las huelgas, con las modalidades siguientes:

"Art. 471. Si la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato-ley, se observarán las disposiciones de este capítulo, con las modalidades siguientes:

I. El escrito de emplazamiento de huelga se presentará por los trabajadores colectivamente, con una copia para cada uno de los patronos emplazados, o por los trabajadores de cada empresa o establecimiento, ante la Junta de Conciliación y

Arbitraje, o ante las autoridades mencionadas en el artículo 452, fracción II;

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

III. Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patrones la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo término los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y

IV. Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patrones la copia del escrito de emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo.

Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas.”

La huelga, es presión sobre un patrono para obligarlo a dar satisfacción a las demandas de sus trabajadores, pero únicamente puede usarse cuando el conflicto tiene carácter colectivo, la falta de cumplimiento al contrato colectivo da lugar a conflictos colectivos.

La fracción XVIII del artículo 123 constitucional, habla del equilibrio entre los factores de la producción, pero la armonía se rompe no sólo cuando el ordenamiento contenido en el contrato colectivo es injusto, sino también cuando el empresario se niega a cumplir el orden jurídico de una empresa.

Al respecto, la fracción IV del artículo 450 de la Ley, establece lo siguiente:

“Art. 450. La huelga deberá tener por objeto:

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

En relación al incumplimiento de un contrato colectivo de trabajo el Licenciado J. Jesús Castorena expresa:

“...cuando los obreros, por decisión propia, encuentran que en su concepto no se ha cumplido el contrato colectivo de trabajo, nace para ellos el derecho de exigir ese cumplimiento, por medio del derecho de huelga.

Aparte de considerar que este caso no encaja dentro de la prescripción de la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución, puesto que el equilibrio entre los factores de la producción está representado por el contrato colectivo y no hay materia para armonizar los derechos del trabajo con los del capital, se deja al arbitrio de una de las partes, si no el cumplimiento del contrato, sí la interpretación de él, situación que es, en nuestro concepto, injustificada.”⁴

El maestro Trueba Urbina, en su obra citada dice al respecto lo siguiente:

“En relación con el cumplimiento del contrato colectivo, como objeto de huelga, la Junta de Conciliación y Arbitraje, ha sentado el precedente que en seguida se expresa:

“...exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo es objeto legal de huelga, siempre que la violación del contrato que se trate de hacer cesar, afecta el interés colectivo de los trabajadores.”⁵

4 J. Jesús Castorena. Tratado de Derecho Obrero. México, 1942. Pág. 619.

5 Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1965. Pág. 490.

En el dictamen de la Comisión de Constitución, sobre el artículo 123, presentado ante el Congreso Constituyente el 23 de enero de 1917, en la fracción VI de dicho precepto, se establecía lo siguiente:

“VI... En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX.”

La Nueva Ley Federal del Trabajo establece, como nuevo objeto de huelga, exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades.

De acuerdo con el pensamiento del Maestro Trueba Urbina, el artículo 123 se compone de dos clases de normas, las proteccionistas y las reivindicatorias. Integran estas últimas, el derecho de participar en los beneficios, el derecho de asociación profesional y el derecho de huelga.

Respecto al primero de estos derechos, el Maestro nos dice:

“Este derecho, que origina prestaciones complementarias del salario e independiente del mismo, compensa en una mínima parte la plusvalía del trabajo humano, esto es, la jornada que no fue remunerada justamente con el salario; en esta virtud, el derecho de participar en las utilidades de las empresas no tiene por finalidad convertir al trabajador en socio de éstas, sino en darle un instrumento de lucha para que participe de las ganancias y se mitigue en mínima parte la explotación: en consecuencia, su función reivindicatoria es evidente. En cuanto derecho de clase, lo reclamaba el constituyente Gradidas en convenios que fueron resultado de la lucha entre trabajadores y empresarios, porque la fijación de un porcentaje mínimo por la autoridad, la resta vigor y fuerza al derecho social reivindicatorio. (Ahora fracción IX.)⁶

6 Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1970. Pág. 239.

Por último, el artículo 450 en su fracción VI, comprende como objeto de huelga:

“Apoyar una huelga que tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.”

El contenido de esta fracción, es nuestra principal inquietud por resolver dentro de nuestro estudio, por ello, le dedicaremos todo un capítulo, exponiendo en él, diferentes puntos de vista y nuestras razones respecto a ella.

Los requisitos de fondo, necesarios para declarar la huelga, están previstos en los artículos 450 y 451 de la Ley y se refieren al objeto y mayoría de trabajadores.

El primero de estos preceptos ya lo hemos examinado y se refiere a los objetos de la huelga. Y el segundo expresa:

“Art. 451. Para suspender los trabajos se requiere:

I. Que la huelga tenga por objeto alguno o algunos de los que señala el artículo anterior;

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

III. Que se cumplan previamente los requisitos señalados en el artículo siguiente.”

El requisito de fondo relativo a mayoría de trabajadores para la declaración de la huelga, se justifica por medio del recuento, prueba a la que nos referiremos más adelante, cuando estudiemos el incidente de calificación de las huelgas.

Entendemos por requisitos de forma los elementos que debe satisfacer el pliego de peticiones y anuncio de huelga, en la inteligencia de que este acto, a su vez, inicia el periodo

de Pre-huelga. Durante este período, están obligados los trabajadores y los patrones a satisfacer los requisitos formales consignados en la Ley.

El artículo 451 fracción III, establece que para suspender los trabajos se requiere el cumplimiento previo de los requisitos señalados en el artículo 452.

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

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

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

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

Estos requisitos indispensables constituyen los procedimientos preliminares al ejercicio del derecho de huelga, que, aunque no tienen el carácter de jurisdiccionales, sí intervienen las Juntas de Conciliación y Arbitraje con el fin de formar antecedentes o constituir pruebas del cumplimiento de los mismos, para el caso de que intervengan en ejercicio de función jurisdiccional en lo que se refiere a la calificación procesal de la huelga.

El pliego de peticiones es el documento básico en que se

fundan los tribunales del trabajo para hacer posible la calificación de la huelga, de ahí, la importancia que encierra el hecho de que los trabajadores, expresen con toda claridad el objeto de la huelga, señalando la fracción del artículo 450 que le sirva de fundamento; la indicación del motivo de la huelga, es indispensable que tanto el patrono como la autoridad lo conozcan, el primero para que lo acepte o rechace y la segunda para otorgar o negar su protección.

El período de pre-huelga es un procedimiento impuesto por la ley como condición para que la suspensión de labores quede protegida. Comprende el tiempo que media entre el emplazamiento al patrono y la suspensión de labores y tiene por objeto, de un lado, dar oportunidad a la autoridad para intervenir y conciliar los intereses de trabajadores y patronos y, además, dar un término al empresario que le permita precaver, en lo posible, los daños inherentes a la suspensión de labores. Por ser un período obligatorio para los trabajadores, la suspensión de labores decretada sin seguir el procedimiento de pre-huelga, no es protegida por el derecho. El período de pre-huelga no constituye una restricción al ejercicio de derecho de huelga, su finalidad es dar oportunidad a la Autoridad para que procure un entendimiento entre las partes en conflicto.

El período de pre-huelga principia el día y la hora en que es emplazado el patrono y termina al concluir los días señalados por los huelguistas y precisamente a la hora en que se hubiere emplazado al patrono. En ese instante deben suspenderse las labores para dar principio la etapa de la huelga declarada o estallada.

La elevación de la huelga a un derecho de las mayorías obreras tiene por consecuencia la necesidad de que la Autoridad declare si se está ejercitando el derecho o si, por el contrario, la suspensión de labores, por no haber observado los requisitos legales, queda fuera de la protección de la Ley.

Las resoluciones que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el llamado incidente de calificación de las huelgas,

no pueden prejuzgar sobre el fondo de las mismas, sino tan sólo examinar si se llenaron los requisitos de fondo y de forma que establece la Ley para el ejercicio del derecho de huelga.

Aquella huelga, en que los trabajadores han cumplido con los requisitos de fondo y de forma, se denomina huelga existente, el artículo 444 de la Ley establece:

“Art. 444. Huelga legalmente existente es la que satisface los requisitos y persigue los objetivos señalados en el artículo 450”.

La definición legal de la huelga existente, en concordancia con el último párrafo del artículo 460, precisan su significado jurídico en el sentido de que si dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo no se promueve la declaración de inexistencia, la huelga se considerará existente para todos los efectos legales, sin declaración de ninguna especie de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

El efecto que produce la declaración de la existencia legal del estado de huelga, consiste en que el Estado, el patrono y las minorías obreras no huelguistas, quedan obligados a proteger y respetar la suspensión de labores y a no ejecutar acto alguno que pueda turbar el libre ejercicio del derecho de huelga.

Entre las diferentes categorías de resoluciones que dictan las Juntas de Conciliación y Arbitraje en el incidente de calificación de las huelgas, está la de declaración de inexistencia del estado legal de huelga en el centro de trabajo de que se trate.

Por inexistencia del estado de huelga entendemos la ausencia de los requisitos que la Ley exige como precisos para el reconocimiento oficial de la misma, y, consecuentemente, para que surta efectos legales.

El artículo 459 de la Ley declara categóricamente que la huelga es inexistente, en los siguientes casos específicos:

“Art. 459. La huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II;

II. No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450; y

III. No se cumplieron los requisitos señalados en el artículo 452.

No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causa distinta a las señaladas en las fracciones anteriores.”

La solicitud de declaración de inexistencia, está prevista en el artículo 460 de la Ley, en los términos siguientes:

“Art. 460. Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros interesados, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje, dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, declare la inexistencia de la huelga por las causas señaladas en el artículo anterior.

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

Los procedimientos de declaración de inexistencia de la huelga, conforme al artículo 461, son los siguientes:

“Art. 461. En el procedimiento de declaración de inexistencia de la huelga se observarán las normas siguientes:

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

II. La Junta correrá traslado de la solicitud y oirá a las partes en una audiencia, que deberá celebrarse dentro de un término no mayor de cinco días;

III. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexis-

tencia contenidas en la solicitud mencionada en la fracción I, y cuando la solicitud se hubiere presentado por terceros, las que además tiendan a comprobar su interés. La Junta aceptará únicamente las que satisfagan los requisitos señalados:

IV. Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo lo dispuesto en el artículo siguiente. Sólo en casos excepcionales podrá la Junta diferir la recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia:

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

VI. Para la resolución de inexistencia, se citará a los representantes de los trabajadores y de los patronos. La resolución se dictará por los que concurren, y en caso de empate, los votos de los ausentes se sumarán al del Presidente."

En el caso de que se declare la inexistencia legal del estado de huelga, por disposición del artículo 463 se dictarán las siguientes medidas:

"Art. 463. Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

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

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

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

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

Una de las pruebas específicas que se utiliza con mucha frecuencia en la calificación de las huelgas, es la denominada

“recuento de trabajadores.” Esta prueba de recuento tiene por objeto justificar que la huelga fue declarada por la mayoría de trabajadores de una empresa que, como ya se ha expresado, es el segundo de los requisitos señalados por la Ley, en su artículo 451, para que la suspensión de labores quede legalmente protegida.

Por mayoría de trabajadores debe entenderse la mitad más uno del total de los trabajadores en cada una de las empresas en que hayan de suspenderse los trabajos, sin distinguir entre trabajadores sindicados y trabajadores libres, pues el derecho de huelga no corresponde únicamente a los sindicados sino que, este derecho, corresponde a todos los trabajadores, son ellos los titulares esenciales del derecho de huelga.

En relación con la prueba de “recuento”, que por primera vez se reglamenta en el artículo 462 de la Ley, encontramos que por disposición del mismo, en aquellos casos en que la solicitud de inexistencia de huelga se funde en que ésta fue declarada por la minoría de trabajadores de la empresa, se observarán las normas siguientes:

“Art. 462. Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

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

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

IV. Se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurren al recuento; y

V. Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia,

en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.”

La Ley no autoriza el recuento de los trabajadores antes de la suspensión de labores, según se desprende de lo que dispone el artículo 459 fracción I de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

“Art. 459. La huelga es legalmente inexistente si:

I. La suspensión del trabajo se realiza por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II,”

“Art. 451. Para suspender los trabajos se requiere:

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

Esto prueba que es después de la suspensión de labores y para el efecto de dictar la resolución respectiva, cuando puede la Junta de Conciliación y Arbitraje pedir la comprobación de la mayoría.

En contra de esta disposición está el Licenciado Carlos Roel, quien al respecto expresa:

“Y, para la mayor injusticia, quiere la Ley Federal del Trabajo que, para declarar una huelga, basta una simple mayoría. Así que un solo voto puede decidir la suerte de muchos trabajadores. Quinientos un huelguistas obligan a cuatrocientos noventa y nueve no huelguistas a dejar el trabajo y a sus familias muchas veces sin sustento contra su voluntad. Y si eso no es violatorio del artículo 4o. constitucional, no sabemos qué cosa pueda serlo.” ⁷

⁷ Carlos Roel. Estado de Derecho o Huelga. Editorial STYLO. México, D. F. 1942. Pág. 42.

De acuerdo con lo que establece el párrafo primero de la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución, se entiende por huelga lícita la suspensión de labores que tiene por finalidad conseguir el equilibrio de los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

El concepto constitucional significa que la legislación ordinaria puede únicamente proteger la suspensión de labores llevada a cabo por las mayorías obreras, cuando el propósito que la anima es la búsqueda del equilibrio entre el capital y el trabajo. Si este propósito falta, la suspensión de labores no queda protegida por el orden jurídico.

El Maestro Trueba Urbina, al tratar la huelga lícita, dice:

“El reconocimiento jurídico del derecho de huelga no implica que todas las huelgas sean lícitas, porque si éstas no tienen por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, entonces pierden su carácter lícito; pero sin que esto quiera decir que sean ilícitas, porque la simple suspensión de labores está protegida por el principio de libertad de trabajo en forma ilimitada, y por disposición expresa del artículo 5o. de la Constitución, pues a nadie se puede obligar a prestar servicios personales sin su pleno consentimiento: en este caso las huelgas no están amparadas por la fracción XVIII del artículo 123, pero tampoco son punibles o delictuosas.

Podrá no ser apropiado el término “huelga lícita”, como dice DE LA CUEVA, pero la teoría que consigna el texto fundamental es correcta, porque protege a los trabajadores frente al Capital y frente al Estado.”⁸

Una huelga puede ser lícita según la parte primera de la fracción XVIII e ilícita conforme a la segunda; y es así porque, textualmente dice:

“...Las huelgas serán consideradas como ilícitas única-

8 Alberto Trueba Urbina. Evolución de la Huelga. Ediciones Botas. México, 1950. Pág. 138.

mente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades, o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno.”

La Ley reglamentaria consideró lo mismo y al efecto su artículo 445 dispuso lo siguiente:

“Art. 445. 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.”

Estos dos casos, son los únicos que pueden motivar la calificación de las huelgas como ilícitas.

El Maestro Alberto Trueba Urbina, en su obra “Nuevo Derecho del Trabajo” al referirse a la huelga, dice lo siguiente:

“Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o propiedades, o en caso de guerra cuando aquéllos pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno (fracción XVIII, in fine, del apartado A) del artículo 123 de la Constitución y 445 de la ley).

Para declarar la ilicitud de una huelga se requiere la comprobación plena de que la mitad más uno de los trabajadores huelguistas han llevado a cabo actos violentos contra las personas o las propiedades, o bien que el país se encuentre en estado de guerra; de modo que la declaración de ilicitud de la huelga, conforme al artículo 465, trae consigo que se declare terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas que participaron en los actos violentos de que se trata, pues quienes fueron ajenos a tales actos no pueden ser sancionados con la pérdida de sus derechos laborales por no haber dado motivo a ello, sino sólo aquellos a quienes se les compruebe que par-

tiparon en los actos violentos contra las personas y las propiedades.”⁹

En el caso de que se declarara la ilicitud del estado de huelga, por disposición del artículo 465 se dictarán las siguientes medidas:

“Art. 465. Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas.”

Finalmente diremos que la Nueva Ley Federal del Trabajo en el artículo 446, se refiere a la huelga justificada en los términos siguientes:

“Art. 446. Huelga justificada es aquella cuyos motivos son imputables al patrón.”

Al respecto, el Maestro Mario de la Cueva expresa:

“Huelga lícita es la que persigue el equilibrio de los derechos e intereses del capital y el trabajo y huelga justificada es la que busca un equilibrio que se comprobó no existió o estaba roto.”¹⁰

Por su parte, el Maestro Trueba Urbina dice lo siguiente:

“La huelga imputable o justificada es aquella en que se comprueba cualquiera de los objetos de la huelga que hubiese sido declarada existente o lícita; en tanto que la huelga inimputable al patrón es aquella en que no se logró comprobar cualquiera de los objetos de huelga: la base para la declaración de imputabilidad e inimputabilidad es la resolución en que la huelga se hubiese declarado lícita o existente.”¹¹

9 Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1970. Pág. 373.

10 Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S. A. México, 1964. Pág. 795.

11 Alberto Trueba Urbina. Evolución de la Huelga. Ediciones Botas. México, 1950. Pág. 272.

En el artículo 470, la Ley, dice que, si los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga.

En relación con la terminación de la huelga, el artículo 469 de la Ley declara que la huelga termina en los casos siguientes:

“Art. 469. La huelga terminará:

I. Por acuerdo entre los trabajadores huelguistas y los patronos:

II. Si el patrón se allana, en cualquier tiempo, a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores;

III. Por laudo arbitral de la persona o comisión que libremente elijan las partes; y

IV. Por laudo de la Junta de Conciliación y Arbitraje si los trabajadores huelguistas someten el conflicto a su decisión.”

Los movimientos de huelgas terminan generalmente por arreglo entre los trabajadores o el sindicato que los represente y las empresas o bien cuando los trabajadores se someten al arbitraje de alguna autoridad o tribunal, o bien cuando los trabajadores se someten al arbitraje de la Junta para que dicte el laudo que resuelva el fondo del conflicto. En caso de que los trabajadores se sometan al arbitraje de la Junta, se aplicará el artículo 470 que a la letra dice:

“Art. 470. Si el conflicto motivo de la huelga se somete por los trabajadores a la decisión de la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso.

Si la Junta declara en el laudo que los motivos de la huelga son imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción

de las peticiones de los trabajadores, en cuanto sean procedentes, y al pago de los salarios correspondientes a los días que hubiese durado la huelga. En ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI.”

Un caso más de terminación de la huelga nos lo señala el Licenciado J. Jesús Castorena cuando dice:

“En el caso de huelga ilícita, la huelga termina por la declaración que hace la Junta de Conciliación y Arbitraje de darse por terminados los contratos de trabajo, ya que el patrono queda en aptitud de celebrar otros distintos.”¹²

12 Revista Mexicana del Trabajo. Núm. 3. Tomo XV, 6a. Epoca. Julio-Agosto-Septiembre de 1968, Pág. 110.

CAPITULO TERCERO

EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

1.—Medios violentos de solución de los conflictos laborales. 2.—Medios jurídicos de solución de los conflictos de trabajo. 3.—Protección al Derecho de Huelga. 4.—Limitaciones al Derecho de Huelga.

Entre el Trabajo y el Capital se han originado diferencias en las que cada una de las partes defiende y reclama lo que considera su derecho. Y a medida que las fuerzas contendientes han aumentado su importancia, las contiendas se han hecho más rudas; han adquirido caracteres de serios conflictos de trabajo, en lo que a producción de bienes se refiere.

Los trabajadores luchan por lograr mejores salarios, luchan por tener un mejor nivel de vida, lucha que muchas veces sólo sirve para sobrevivir.

En cambio los empresarios, luchan por acrecentar sus bienes, luchan por obtener cada vez más ganancias, luchan por ser cada vez más poderosos sin importarles el destino de aquellos a quienes explotan, de aquellos cuya participación en la producción sólo sirve para aumentar el capital de sus patrones.

Lucha eterna entre los explotados y sus explotadores, causa principal de los conflictos entre el Trabajo y el Capital; o sea, el origen de la lucha de clases.

El Maestro Mario de la Cueva, en su obra citada hace al respecto el siguiente comentario:

“Los conflictos de trabajo componen uno de los factores que expresan la crisis de nuestras sociedades. Una solución de este problema no puede preverse por ahora y es porque no son causa, sino efecto de la injusticia social y de los desequilibrios

económicos. Cuando esto se resuelva, probablemente desaparecerán los actuales conflictos de trabajo.”¹

En una de sus obras más recientes, el Maestro Trueba Urbina dice:

“La cooperación de los factores de la producción es exigencia fundamental del régimen capitalista; más cómo puede reclamarse cooperación cuando el capital ha venido ejerciendo tradicionalmente franca explotación del trabajo, en pocas palabras, el origen de la lucha de clases.

Las pugnas del trabajo se han venido agitando a través de los tiempos, condicionándose su desenvolvimiento a la acción sindical obrera que debe pugnar por la reivindicación económico-social de los trabajadores: remuneración justa de la fuerza del trabajo, garantías de sus derechos y socialización de las empresas. El fenómeno del trabajo ofrece serios problemas económicos y sociales, y provoca graves conflictos obrero-patronales, puramente obreros o patronales, relacionados con el contrato de empleo y sus consecuencias; lo que viene a justificar la función intervencionista del Estado moderno, manifestada en la especie por la expedición de leyes protectoras de los laborantes y por la creación de instituciones oficiales de conciliación y arbitraje para solucionar los conflictos contenciosos del trabajo, para que a través de la jurisdicción laboral logren pacíficamente la reivindicación de sus derechos y el consiguiente cambio total de las estructuras económicas.”²

Las definiciones de los conflictos de trabajo no abundan en la doctrina, sin embargo vamos a presentar algunas de ellas:

Krotoschin los define de la manera siguiente:

-
- 1 Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S. A. México, 1964. Pág. 723.
 - 2 Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1971. Pág. 175.

“Por conflicto de trabajo, en sentido amplio, se entienden las controversias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral, o sea que esta relación se halla establecida entre un empleador y un trabajador individual (contrato individual de trabajo); pero también cuando la relación pertinente al derecho laboral existe entre un empleador o un trabajador y el Estado.”³

Pérez Botija, expresa:

“Con el nombre de conflictos laborales se alude a las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo. Desde un paro en masa, que pone en peligro la vida de la comunidad, hasta la más leve controversia sobre si cierta empresa ha impuesto o no sanción injusta a uno de sus empleados.”⁴

El Licenciado J. Jesús Castorena en su obra Tratado de Derecho Obrero dice:

“La designación de los choques obrero-patronales con el término de conflictos, no carece de intención, expresa al mismo tiempo que el sentido de combate, la idea de aprieto, de dificultad casi insuperable para la solución de las diferencias.”⁵

Este mismo autor dice en la Revista Mexicana del Trabajo lo siguiente:

“La palabra conflicto deriva del latín *confligere*, que significa además de controversia, aflicción. Conflictos de trabajo son las diferencias que surgen entre los sujetos de derecho obrero con motivo de la celebración, modificación, aplicación, vigencia, interpretación, etc., de los contratos y de las normas de trabajo.

La elección del término “conflictos” para designar las di-

3 Obra citada de Alberto Trueba Urbina. Pág. 177.

4 Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1971. Pág. 177.

5 J. Jesús Castorena. Tratado de Derecho Obrero. México, 1942. Pág. 590.

ferencias de trabajo es manifiestamente intencional. A más de controversia, hay choque, apuro, violencia, dificultad no nada más para pacificar, también para elaborar las normas que resuelvan el problema. Esta realidad compleja le refleja en forma cabal la expresión conflictos de trabajo.”⁶

El Maestro Mario de la Cueva se expresa así:

“Los conflictos del trabajo son las diferencias que se suscitan entre trabajadores y patrones, solamente entre aquéllos o únicamente entre éstos, en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo.”⁷

El Maestro Rodolfo Cepeda Villarreal define los conflictos del trabajo en los términos siguientes:

“Se entiende por conflictos en el derecho del trabajo, la coincidencia de dos o más derechos o deberes —de la relación de trabajo— incapaz de ser ejercitados o cumplidos simultáneamente en una o más relaciones de trabajo, o que pueda tener conexión con las relaciones de trabajo.”⁸

El Maestro Trueba Urbina dice al respecto lo siguiente:

“La terminología del artículo 123 de la Constitución supone el contenido de los conflictos, como controversias, choques, etc., estableciendo como sinónimos los vocablos de conflictos o diferencias, que hacen defectuosa cualquier definición que toma uno como esencia del otro. En efecto, la fracción XX del apartado A) del artículo 123, dice:

“Las diferencias o los conflictos entre el Capital y el Trabajo:...”

6 Revista Mexicana de Trabajo. Núm. 3. Tomo XV. 6a. Epoca. Julio-Agosto-Septiembre de 1968. Pág. 99.

7 Obra citada de Mario de la Cueva. Pág. 728.

8 Revista Mexicana del Trabajo. Núm. 119. Tomo XXX. Octubre-Noviembre-Diciembre de 1947. Pág. 19.

Y la XXI, expresa:

“Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje...”

A la luz de la filología la sinonimia entre “conflicto” o “diferencias” es evidente...”

Por tanto, no formulamos ninguna definición concreta de conflictos o diferencias del trabajo, sino que nos conformamos con expresar una idea de éstos en el sentido de que se trata de pleitos o pugnas o malos entendimientos entre trabajadores y patronos, sólo entre éstos o sólo entre aquéllos, en relación con la lucha de clases, cuestiones legales-laborales o económicas, que requieren intervención de un tercero o de la autoridad para resolverlos, todo lo cual proviene del régimen de explotación del hombre por el hombre.”⁹

Y al referirse a la clasificación general de los conflictos del trabajo, dice:

“Los conflictos del trabajo —análogamente a los caracteres que reviste el contrato de empleo— son de dos clases: individuales y colectivos. Individuales, los que surgen entre trabajador y patrón, a propósito del contrato de trabajo; y colectivos, los originados entre un grupo o sindicato obrero y uno o varios patronos, sobre cuestiones de orden profesional general. Por tanto, la distinción de estas contiendas se establece por los sujetos que intervienen en el conflicto y fundamentalmente por su objeto. Por supuesto, el conflicto es individual aunque sean varios los obreros que demanden al patrón.

En cuanto a su naturaleza, los conflictos entre trabajadores y empresarios son, en primer término —dice García Oviedo— jurídicos, porque afectan al contrato de trabajo en alguna de sus estipulaciones o incidencias, y es el derecho, y con soluciones jurídicas, a quien incumbe resolverlos; son también

9 Alberto Trueba Urbina. *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Porrúa, S. A. México, 1971. Págs. 178 y 179.

económicos, cuando atañen a la producción y ya que en ellos juegan preferentemente intereses de esta índole en las partes que contienden. Son, a veces, también conflictos colectivos laborales del orden público. Pero debe aclararse que todos los conflictos laborales en esencia son sociales, en razón de que son partes el trabajador o el sindicato obrero frente al patrón."

Agrega el autor:

"Precisamente conforme a la doctrina, a la ley a la jurisprudencia invocadas, podemos dividir los conflictos contentiosos entre el Capital y el Trabajo en cinco grupos, a saber:

- a) Obrero-patronales: individuales jurídicos;
- b) Obrero-patronales: colectivos jurídicos;
- c) Obrero-patronales: colectivos económicos;
- d) Interobreros: individuales y colectivos;
- e) Interpatronales: individuales y colectivos.

Las diferencias entre una misma clase social, ya sean interobreros o interpatronales pueden ser, como se ha dicho, individuales y colectivas, pero únicamente de carácter jurídico."¹⁰

En ocasiones y durante diversas épocas en distintos países, estos conflictos, precisamente en función de su carácter colectivo, constituían un acto delictuoso.

Negada la libertad de coalición, la huelga caía bajo la sanción de la ley, y en consecuencia, debía intervenir la autoridad para imponer las respectivas penas y restaurar el orden público violado. Pero no se resolvían los problemas, pues no era posible obligar a los hombres a que regresaran al trabajo y no siempre se conseguían sustitutos. Ciertamente que los patrones podían emplear nuevos trabajadores para reanudar sus operaciones, pero a medida que crecía la solidaridad obrera se repitieron, en mayor escala, los efectos que operó, en el régimen corporativo, el boicot de los compañeros contra algún

10 Obra citada de Alberto Trueba Urbina. Págs. 181 y 184.

maestro; la huelga, en sus tiempos heroicos, fue un boicot que buscaba el apoyo de la masa trabajadora.

Cuando no queda otro remedio para resistir a la tiranía de los patronos, los trabajadores se rebelan contra esa injusticia; el Capital ha causado y continúa produciendo enorme daño al Trabajo, por lo que sería ilógico que el Trabajo respetara al Capital, por ello, los trabajadores han recurrido en defensa de sus derechos, a la huelga, al boicot, al sabotaje, etc., para obtener por la fuerza conquistas laborales y económicas.

En su obra "Evolución de la Huelga" el Maestro Trueba Urbina expresa:

Dentro de la teoría general de la lucha de clases, la huelga, el boicot, el sabotaje, etc., son formas de autodefensa que se utilizan para combatir la superioridad económica de los patronos. En otro orden de ideas, la autodefensa obrera por medio de la huelga no es una manifestación de venganza primitiva, sino fórmula jurídica de legítima defensa de la clase obrera está plenamente justificada, toda vez que con ella se persigue la finalidad de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción. ¿Acaso es justo que las mayorías productoras de riqueza continúen en estado famélico, sin medios de defensa, mientras la minoría goza egoísta de bienestar ilimitado y poder absoluto? ¹¹

El boicot, considerado una especie de huelga parcial, es la serie de medidas que tienden a entorpecer o paralizar el funcionamiento normal de una empresa, a fin de obligarla a ceder a las pretensiones de los grupos obreros o sindicatos que imponen esta sanción a la empresa, como castigo por su conducta contraria a los deseos de los que ejercen el boicot o para forzarles a que acepten determinadas condiciones.

El sabotaje, también considerado como una huelga ate-

11 Alberto Trueba Urbina. Evolución de la Huelga. Ediciones Botas. México, 1950. Pág. 135.

nuada, define la acción que realizan los obreros para perjudicar al patrono, sea por medio de la mala utilización de las materias primas, del deterioro de máquinas y utensilios o no dando el debido rendimiento en el trabajo. El sabotaje lo utilizan los obreros por no concedérseles las mejoras que ellos demandan.

En relación a la teoría de la acción directa, como expresión de una manera de ser de la clase trabajadora, formada en el curso de las luchas sostenidas por los gremios para obtener mejoras materiales y morales, Máximo Leroy, al referirse a los medios de lucha de la clase obrera, define la acción directa en los términos siguientes:

“Actos amotinados en la calle, acción económica contra el patrón y contra el Estado, sinónimo de anarquía, destrucción de útiles, deterioro de productos, anti-parlamentarismo, la acción directa tiene diversos sentidos y, puede decirse, fisonomías varias: no se ve en ella una unidad. En el sentido corriente es toda acción violenta de los obreros que destruyen los útiles o celebran manifestaciones públicas; pero los obreros no admiten esta interpretación simplificada o difamatoria; pretenden darle un significado más amplio, más moral. Dicen, “acción directa”, como pudiera decir acción sindicalista o acción revolucionaria, lo mismo que un republicano dice, “acción nacional”.

Para los obreros, cualquier acto que ejecuta el Sindicato en nombre del oficio, sea violento o no, es acción directa...”

“...La acción directa es un método que unifica todos los actos obreros y al mismo tiempo es una filosofía comprendida en estas cuantas palabras:

“La emancipación de los trabajadores será la obra de los trabajadores mismos”.

Y al referirse al boicot y al sabotaje, Máximo Leroy dice:

“La huelga, medio de acción para elevar los salarios o impedir su baja, es la táctica obrera más conocida. Hay otras que

la completan o la suplen, aunque más ignoradas porque su empleo metódico y sistemático no se remonta, sino a una fecha verdaderamente reciente: tales son el boicoteo, el distintivo y el sabotaje.

Cuando los patronos se rehusan a aplicar las condiciones y tarifas sindicales, los obreros organizados decláranse en huelga y obligan al mismo tiempo a sus camaradas a no trabajar en sus respectivos talleres. Entonces se dice que esas casas están en el index, en la picota, que son boicoteadas; tales palabras son sinónimos, aunque tiene más uso la última.”¹²

La acción directa, comprendida así, y restituida en la plenitud de su significado, comprende todas las manifestaciones sindicales, cualesquiera que sean; huelga, discusiones para el alza de salarios, agitación o manifestación para que se vote una ley, sabotaje, boicoteo. La acción directa no es una manifestación particular de la actividad obrera, ni uno de los medios de táctica agregado a los que acaban de enumerarse. Es el nombre común dado a las diversas manifestaciones obreras cuando son llevadas a efecto por trabajadores exclusivamente.

Frente a los medios violentos de solución de los conflictos del trabajo, como la huelga, el boicot y el sabotaje, encontramos la función de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, como medio jurídico de solución de los conflictos laborales.

Originariamente, en nuestro país, las controversias o conflictos entre trabajadores y patronos correspondieron a los tribunales judiciales en congruencia con la prestación de servicios regulados por los Códigos Civiles; pero al margen de estas relaciones privadas, la formación del proletariado y su lucha en el régimen de producción capitalista, pusieron de relieve la falsa ubicación de sus relaciones en dichos códigos patrimoniales, así como la necesidad de otros sistemas para

12 Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1970. Págs. 363 y 364.

la solución de los conflictos. A partir de la vigencia del artículo 123 constitucional, los conflictos fueron dirimidos por Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

El Maestro Trueba Urbina, en su obra citada dice al respecto:

“La aplicación de los sistemas de conciliación y arbitraje en los conflictos del trabajo, tan sólo vino a significar en la práctica la substitución de la voluntad de las partes en conflicto por quienes intervenían en la conciliación y ejercían el arbitraje para decidir imparcialmente el conflicto; por la conciliación se llegaba a un acuerdo entre las partes que los teóricos denominaron de autocomposición y por el arbitraje la substitución de la voluntad de las partes en conflicto se efectuaba a través de un tercero, juez o tribunal, que decidía el conflicto para conservar el equilibrio entre aquéllas, independientemente de las personas en pugna y del fondo de las controversias laborales, esto es, la función era meramente objetiva, por cuyo motivo la doctrina estimó el arbitraje como un acto de heterocomposición. Precisaremos más adelante los sistemas de conciliación y arbitraje en los conflictos laborales...”¹³

El artículo 123, apartado A, en las fracciones XX y XXI, establece lo siguiente:

“Fracción XX. Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo, se sujetarán a la decisión de una Junta de Conciliación y Arbitraje, formada por igual número de representantes de los obreros y de los patrones, y uno del Gobierno;

Fracción XXI. Si el patrono se negare a someter sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del con-

13 Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1971. Pág. 189.

flicto. Esta disposición no será aplicable en los casos de las acciones consignadas en la fracción siguiente. Si la negativa fuera de los trabajadores, se dará por terminado el contrato de trabajo.”

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, en ejecutoria de 24 de enero de 1924, Carlos Díaz Ordaz, al interpretar las fracciones XX y XXI del artículo 123, en el sentido de que el arbitraje es obligatorio para conflictos colectivos e individuales, consolidó esa obligatoriedad en las leyes del trabajo.

“El arbitraje a que se refiere la Constitución, al designar las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es enteramente distinto al arbitraje privado, establecido por las leyes para dirimir diferencias individuales entre personas privadas. El arbitraje obrero es una institución oficial que tiene dos objetos: primero, prevenir los conflictos entre el capital y el trabajo; y segundo, presentar a las partes, bases para que esos conflictos puedan ser resueltos, si se aceptan esas bases; no tienen un carácter de árbitros privados, sino públicos; no es la voluntad de las partes la que las organiza y establece, es la disposición de la ley.”¹⁴

La conciliación se define como la avenencia que, sin necesidad de juicio, tiene lugar entre partes que discuten a cerca de sus derechos en un caso concreto, y de las cuales una trata de entablar un pleito contra la otra.

Más adelante, al referirse a la conciliación en los conflictos del trabajo, el autor dice:

“De acuerdo con la ley obrera mexicana, si las partes no se concilian privadamente, los órganos jurisdiccionales del Estado tienen el deber de provocar la conciliación, la cual es trámite obligatorio en los conflictos individuales y colectivos jurídicos; también en los colectivos económicos, salvo la fa-

14 Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1971. Pág. 191.

cultad jurisdiccional de los tribunales del trabajo en esta clase de conflictos para ejercer una función reguladora de la producción que en el laudo se encauza hacia la ordenación y distribución equitativa de la riqueza pública.

Y es más: la doctrina legal sostiene que los patrones y obreros no pueden rehusarse a someter a la conciliación de las Juntas respectivas, las diferencias que surjan entre el capital y el trabajo, pues la Constitución no establece la facultad de sujetarse a la decisión de estas Juntas, sino que impone a patrones y obreros la obligación de someter sus conflictos a ellas. Por tanto, entendemos por conciliación los actos de las partes que por sí mismas, o con intervención del Órgano jurisdiccional del Estado, previenen un conflicto mediante arreglo amistoso que no lesione los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.”¹⁵

La función conciliatoria oficial corresponde a las Juntas Locales y Federales de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje, en sus respectivas jurisdicciones, así como al Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y a la Comisión Sustanciadora de los conflictos en el Poder Judicial Federal.

Pero el arbitraje obligatorio en los conflictos del trabajo tiene una excepción: el ejercicio del derecho de huelga, en cuyo caso no hay arbitraje obligatorio sino potestativo para los obreros y cuya sumisión a las Juntas obliga a los patrones a someterse también. La Suprema Corte de Justicia, en su doctrina jurisprudencial, se pronunció por la no obligatoriedad del arbitraje en los conflictos de huelga, en estos términos:

“Atento lo dispuesto por la fracción XVII del artículo 123 de la Constitución Federal, la huelga es un derecho reconocido a los obreros por la Carta Fundamental de la República. En esas condiciones, es evidente que los trabajadores pueden ejercer ese derecho en forma amplia, y sin más limitaciones que

15 Obra citada de Alberto Trueba Urbina. Pág. 190.

las impuestas por la ley, sin que estén obligados a someter la huelga al arbitraje de los Tribunales del Trabajo porque esto implicaría una restricción a ese derecho que no está contenido en el artículo 123 de la Constitución Federal ni en su Ley Reglamentaria (Amparo 5851-35-1ª promovido por Rafael Trejo y fallado el 11 de marzo de 1936.”).

El Maestro Mario de la Cueva, en su obra “Derecho Mexicano del Trabajo” dice:

“La jurisprudencia mexicana admite, uniformemente, que los trabajadores pueden ir ante las Juntas concomitantemente o después de declarar una huelga. No hay, se dice, oposición entre los dos procedimientos y no se entiende que los trabajadores, después de ir a una huelga, no puedan acudir a la Autoridad; sería preciso un texto que excluyera un procedimiento cuando se utiliza el otro. La Cuarta Sala de la Corte acepta esta tesis en la ejecutoria de 1o. de marzo de 1938, Amparo 2/938/2a., Compañía Mexicana de Petróleo “El Aguila”, S. A. y Coagraviadas:

“Cuando los trabajadores solicitan la celebración de un contrato colectivo pueden, bien ir a la huelga, bien solicitar de la Junta la fijación de las cláusulas respectivas y estos dos procedimientos pueden seguirse, bien separadamente, bien al mismo tiempo, bien iniciar uno de ellos, por ejemplo, la huelga, e intentar después el otro, sea que la huelga subsista o se le dé por terminada y esta terminación de la huelga puede, a su vez, llevarse a cabo antes de someterse al arbitraje de la Junta o durante el curso del procedimiento.”

En cambio, admite la jurisprudencia, que los trabajadores, sometido un negocio a arbitraje, sea particular u oficial, no pueden, posteriormente, ir a la huelga, porque carecería de objeto; así se desprende de la ejecutoria de la Suprema Corte de Justicia, de 11 de marzo de 1936, Amparo directo 5851/35/1ª, Rafael Trejo:

“Tomando en consideración que el objeto de la huelga,

o sea, la revisión del contrato colectivo, fue aceptada por el patrono; que habiéndose pactado la forma de llevar a su realización ese objeto, que consistía en la discusión del contrato y el arbitraje de la Junta en los casos de desacuerdo, hecha con posterioridad, para aceptar el arbitraje, resulta que la huelga decretada por la mencionada Unión carecía de objeto.”¹⁶

Las Juntas tienen potestad constitucional para conocer y resolver los conflictos de trabajo, individuales y colectivos, económicos y jurídicos.

La jurisdicción de la Junta en las huelgas surge cuando los obreros se someten al arbitraje de la misma. Ahora bien, si los trabajadores, libre y espontáneamente someten el conflicto de huelga a la decisión de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva, entonces se aplican los procedimientos ordinarios en los términos del artículo 470 de la Ley.

La conciliación como acto previo al estallido de la huelga es conveniente, porque mediante un entendimiento de las partes e intervención eficaz de las autoridades del trabajo, se puede evitar el conflicto; la Junta, al intervenir como componedor amigable, puede hacer proposiciones de justicia y equidad a los representantes de los factores de la producción en pugna, en caso de ser fructífera la conciliación, las partes llegarán a un arreglo formulando el convenio respectivo, que daría solución al conflicto laboral.

Cuando el acto de conciliación resulta nugatorio y la huelga estalla, la ley protege el ejercicio del derecho de huelga, en los términos siguientes:

“Art. 449. La Junta de Conciliación y Arbitraje y las autoridades civiles correspondientes deberán hacer respetar el derecho de huelga, dando a los trabajadores las garantías nece-

16 Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1964. Págs. 856 y 857.

sarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo”.

El derecho colectivo del trabajo es garantía de los grupos obreros ante patrono y el Estado, por lo que los empresarios no deben ejecutar acto alguno encaminado a restringir el ejercicio del derecho de huelga, tesis en cuyo apoyo debe citarse la fracción VII del artículo 133 de la Ley.

“Art. 133. Queda prohibido a los patronos:

VII. Ejecutar cualquier acto que restrinja a los trabajadores los derechos que les otorgan las leyes.”

“Art. 40. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos.

El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad:

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

a) Cuando declarada una huelga en los términos que establece esta Ley, se trata 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 468.”

Sancionados por la Constitución el derecho de huelga y la libertad de trabajo, uno que lleva a la suspensión de los trabajos de una empresa, otra que declara que a ninguna persona se le podrá impedir que se dedique al trabajo o industria lícitos que le acomoden, tiene que concluirse que al principio general del segundo, se hizo una excepción, el derecho de huelga. Prevalece la excepción, huelga, sobre el principio de libertad de trabajo.

Las minorías no huelguistas no pueden reanudar las labores ni ejecutar acto alguno que atente al derecho de las ma-

yorías. El artículo 40. de la Ley contiene una fórmula excelente, cuando dice:

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

b) Cuando declarada una huelga en iguales términos de licitud por la mayoría de los trabajadores de una empresa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga trabajando."

Una protección más al derecho de huelga, la encontramos en el artículo 447 de la Ley, que establece:

"Art. 447. La huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure."

Si no existiera esta protección a la huelga, y si durante el término que dure la huelga, se consideraran terminadas las relaciones de trabajo, el trabajador huelguista no tan sólo no lograría su propósito de mejorar sus condiciones económicas, sino que a la postre se quedaría sin trabajo.

La doctrina jurisprudencial de la Suprema Corte de Justicia al respecto, se expresa en los términos siguientes:

"La huelga sólo suspende los efectos del contrato de trabajo por todo el tiempo que aquella dure, sin terminarlo ni extinguir definitivamente los derechos y obligaciones que del contrato emanen; terminado este estado de huelga, los trabajadores huelguistas tienen derecho a ser reinstalados en sus labores." ¹⁷

Otra protección al derecho de huelga, la encontramos al analizar el artículo 453 de la Ley, específicamente, a partir del segundo párrafo:

"Art. 453. La notificación producirá el efecto de consti-

17 Alberto Trueba Urbina. Evolución de la Huelga. Ediciones Botas México, 1950. Pág. 248.

tuir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidad inherentes al cargo.

No podrá ejecutarse, a partir de la notificación, sentencia alguna, ni practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni del local en que los mismos se encuentren instalados."

La apreciación del concepto constitucional y reglamentario, de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital, como objeto de la huelga, expresado en la fracción XVIII del artículo 123 constitucional y ampliado en el artículo 450 de la Ley, como único fin que justifica la procedencia del ejercicio del derecho de huelga, es una limitación legal que no debe desobedecerse.

Para la procedencia de la huelga, la mayoría obrera es un requisito indispensable y por tanto una limitación al ejercicio de este derecho, pues dentro de nuestro derecho laboral, no cualquier número de trabajadores puede declarar legalmente la huelga, sino que, necesariamente debe ser la mitad más uno de la totalidad de los obreros que laboren en la empresa de que se trate. La Ley así lo dispone en su artículo 451.

"Art. 451. Para suspender los trabajos se requiere:

II. Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento..."

Una limitación más al ejercicio del derecho de huelga la encontramos cuando la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita.

Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los trabajadores huelguistas ejerciere actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno, según se desprende

de lo que establece la fracción XVIII del apartado A del artículo 123 de la Constitución y el artículo 445 de la Ley.

Anteriormente vimos que el arbitraje obligatorio en los conflictos del trabajo tiene una excepción; el ejercicio del derecho de huelga y que la jurisdicción de las Juntas surge cuando los trabajadores someten el conflicto de huelga al arbitraje de las mismas. He aquí, otra limitación al ejercicio del derecho de huelga, pues los trabajadores no pueden hacer uso de ese derecho una vez que han optado por el arbitraje.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha dicho:

“Las partes sometieron sus diferencias, expresamente, al arbitraje de las Juntas, por lo cual no podía ser considerado como motivo legal para la huelga el contenido de esas cláusulas contractuales, pues aún cuando es cierto que los trabajadores estaban en aptitud de lograrlo por medio de la huelga, también lo es que, habiéndose sometido voluntaria y expresamente al arbitraje de la Junta, para que ésta estableciera los términos en que deberían quedar redactadas esas cláusulas, los trabajadores no podían, con posterioridad, declarar que ya no se sometían al arbitraje, pues esto significaría desconocer el valor legal del convenio celebrado ante la Junta, que es el mismo de un lado, según lo dispuesto por los artículos 273 fracción III y 516 de la Ley Federal del Trabajo o quitarle la firmeza y obligatoriedad que legalmente tienen las resoluciones que dictan los tribunales competentes.”¹⁸

La suspensión de los trabajadores de las empresas sujetas a un movimiento de huelga, no es absoluta. Tanto los huelguistas como el patrono están obligados a mantener, los primeros, y a tolerar, los segundos, aquellos trabajos cuya suspensión comprometa la seguridad y conservación de las instalaciones o que pueda hacer difícil, por el grave perjuicio que causen la reanudación de las labores.

18 Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S. A. México, 1964. Pág. 359.

El derecho de huelga y la libertad de trabajo, se sacrifica por la ley en beneficio de un interés mayor.

Con la finalidad de evitar perjuicios y facilitar la reanudación de las labores, se establece una limitación más al ejercicio del derecho de huelga, sacrificándose el derecho de huelga de los trabajadores a quienes se encomienda la ejecución de esos trabajos y la libertad de trabajo de los mismos, ya que se les impone el deber de ejecutarlos.

Al efecto, los artículos 467 y 468 de la Ley dispone lo siguiente:

“Art. 467. Antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número indispensable de trabajadores que deberá continuar trabajando para que sigan ejecutándose las labores cuya suspensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los locales, la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue conveniente.”

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

CAPITULO CUARTO

LA HUELGA POR SOLIDARIDAD

- 1.—Antecedentes en nuestra legislación.
- 2.—Reglamentación de la huelga por Solidaridad.
- 3.—Concepto y objeto de la Huelga por Solidaridad.
- 4.—La Huelga, derecho reivindicador de la clase trabajadora.

Las Legislaturas de los Estados, en cumplimiento del artículo 123 de la Constitución de 1917, expidieron leyes reglamentarias de este precepto fundamental, para regular las relaciones obrero-patronales en sus respectivas Entidades Federativas.

En lo relativo al derecho de huelga reglamentaron los preceptos fundamentales contenidos en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 constitucional, hasta hacer factible el ejercicio de este derecho en su más cara y noble aspiración de reivindicación económica de la clase obrera.

La importancia de las leyes locales del trabajo, en relación particularmente a la huelga por solidaridad, amerita reproducir los textos respectivos, por el interés que ofrecen dichas leyes:

Ley del Trabajo del Estado de Aguascalientes de 6 de marzo de 1928.

“Art. 412. La huelga puede tener por objeto:

III. Apoyar otra huelga lícita, por solidaridad de gremios, que la hayan declarado antes.”

Ley del Trabajo del Estado de Campeche de 30 de noviembre de 1924.

“Art. 208. 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 casos siguientes:

V. Cuando se haga necesario apoyar por solidaridad toda huelga decretada por trabajadores.”

Ley Reglamentaria del Artículo 123 de la Constitución de la República en el Estado de Coahuila de 13 de octubre de 1920.

“Art. 141. La huelga puede tener por objeto:

IV. Apoyar otra huelga lícita.”

Ley Reglamentaria del Artículo 123 y Párrafo 1o. del Artículo 4o. Constitucional en el Estado de Chiapas de 5 de marzo de 1927.

“Art. 114. No podrá declararse una huelga sin antes haber sido considerada lícita por la Junta Central de Conciliación y Arbitraje.

“Art. 115. Para los efectos del artículo anterior, se consideran huelgas lícitas:

IV. Las que tengan por objeto apoyar otras huelgas lícitas, por solidaridad con otros gremios de trabajadores.”

Ley del Trabajo del Estado de Nayarit de 25 de octubre de 1918.

“Art. 155. La huelga puede tener por objeto:

III. Apoyar otra huelga lícita.”

Código del Trabajo del Estado de Puebla de 14 de noviembre de 1921.

“Art. 179. La huelga puede tener por objeto:

IV. Apoyar otra huelga lícita.”

Ley Reglamentaria de las Fracciones XIV, XVII, XVIII y XIX del Artículo 123 de la Ley Federal, del Estado de San Luis Potosí de 22 de abril de 1922.

“Art. 13. 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 casos siguientes:

III. Cuando tenga por objeto apoyar otra huelga lícita.”

Ley del Trabajo del Estado de Sinaloa de 15 de julio de 1920.

“Art. 95. 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 casos siguientes:

III. Cuando tenga por objeto apoyar otra huelga lícita.”

Ley del Trabajo del Estado de Tamaulipas de 12 de junio de 1926.

“Art. 195. La huelga puede tener por objeto:

IV. Apoyar una huelga lícita.”

Por reforma constitucional de 31 de agosto de 1929 se le otorgó al Congreso de la Unión la facultad exclusiva para legislar en materia de trabajo, esto es, para expedir la Ley Reglamentaria del artículo 123 de la Constitución.

Los antecedentes de la Ley Federal del Trabajo, por lo que se refiere a huelgas y paros, se encuentran en los Códigos Laborales del Trabajo y en el Proyecto de Código Federal del Trabajo de don Emilio Portes Gil. Este último, provocó muchas críticas cuando se discutió en el Congreso de la Unión, por cuyo motivo fue retirado.

La Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo elaboró un nuevo proyecto en el año de 1931, el cual, con algunas modificaciones, se aprobó por el Congreso de la Unión y se promulgó el 18 de agosto de 1931, bajo la denominación de “Ley Federal del Trabajo”.

En relación con la huelga por solidaridad o por simpatía, en la exposición de motivos, se dice lo siguiente:

“La huelga llamada por solidaridad o por simpatía, se considera también como una suspensión ilícita del trabajo. Si los obreros no tienen quejas contra su patrón, no debe autorizarse que le causen los perjuicios que la huelga ocasiona, sobre todo teniendo en cuenta que no habiendo conflicto de trabajo por resolver, no podría el patrón apelar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje para que dieran una solución pacífica a la controversia.”

El Proyecto de Ley Reglamentaria no autorizaba la huelga por solidaridad; es más, la consideraba como una suspensión ilícita del trabajo; empero, este criterio fue desechado por las Comisiones dictaminadoras, quienes consideraron que la huelga por solidaridad, como causa para declarar una huelga, no debe ser negada a los obreros; “primero, porque el Estado mismo debe interesarse por procurar fomentar los lazos de armonía y solidaridad entre los trabajadores, de manera de hacerles comprender que sus problemas son comunes y que todos ellos deben unirse para la mejor defensa de sus intereses, y segundo, porque desde el punto de vista del trabajador es también altamente beneficioso el reconocimiento de este derecho, puesto que si la huelga constituye el recurso extremo a que acuden los obreros para que se les haga justicia, el auxilio de sus demás compañeros tiene forzosamente que venir a apurar la solución del conflicto planteado, toda vez que, habiendo más elementos interesados en la rápida solución de un problema, más brevemente tendrá que resolver éste, y, por consiguiente, con menos perjuicios para una y otra de las partes afectadas.”¹

En el pasado, la huelga era la suspensión del trabajo llevada a cabo por los obreros, a resulta de una coalición de los mismos. Su fundamento jurídico, según dijimos en capítulo anterior, era el derecho natural del hombre a no trabajar sin su pleno consentimiento, la huelga era un derecho individual;

1 Alberto Trueba Urbina. Evolución de la Huelga. Ediciones Botas. México, 1950. Pág. 267.

el estado de huelga resultaba del ejercicio simultáneo de muchos derechos individuales. Sin embargo, la simple suspensión del trabajo no proporciona una idea completa de la huelga, ya que los trabajadores, al suspender sus labores, tenían el propósito y la creencia de que sus compañeros harían otro tanto y aun intentaban inducirlos a seguir su ejemplo.

Entre los clásicos derechos del hombre consignados en la Constitución se destaca la libertad de trabajo, pero no en forma absoluta; el ejercicio de la libertad de trabajo se veda cuando se atacan los derechos de tercero o se ofenden los de la sociedad.

Estas justas limitaciones a la libertad absoluta, que no tiene otro objeto más que el de lograr la armonía social, origina, precisamente, la necesaria reglamentación de los derechos.

El derecho de huelga, como garantía constitucional, también está sujeta a reglamentación; es un derecho colectivo que requiere reglamentación para su mejor ejercicio.

Incumbe al legislador ordinario la reglamentación del derecho de huelga, por supuesto, respetando el ideario y el texto del artículo 123 constitucional.

La fracción XVII de dicho artículo, impone al legislador la obligación de reconocer como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros. Y de acuerdo con la fracción XVIII del mismo artículo 123, el derecho de huelga en nuestro derecho positivo, se genera en un desequilibrio de los factores de la producción, se da para establecer la armonía que se ha destruido o que no ha existido jamás.

El reconocimiento del derecho de huelga y el hecho de señalarse el objetivo general que debe perseguir la suspensión de labores para ser protegida por el derecho, no significa que su ejercicio haya de quedar al arbitrio de los trabajadores; el derecho de huelga, en rigor jurídico, es un derecho condicional, es decir, que los trabajadores, pueden usar de él, única-

mente en los casos señalados y cuando se satisfagan los requisitos señalados por la Ley.

Acerca del sistema reglamentario de la Ley, expresa el Maestro Mario de la Cueva lo siguiente:

“El sistema de la Ley ha sido duramente criticado, porque, se dice, equivale a la ausencia de reglamentación: El artículo 260 acusa falta de técnica legislativa, pues no es buen método incluir el precepto reglamentado en el reglamentario; el fin de una reglamentación es señalar los casos de aplicaciones del precepto que se quiere reglamentar.”

Y sigue diciendo el autor:

“La argumentación solamente en parte es correcta... la reglamentación minuciosa del texto constitucional daña la naturaleza del derecho del trabajo, el cual, por esencia, repugna al excesivo legalismo; esa reglamentación no aprovecha a los trabajadores, sino a los patrones, pues, necesariamente, restringe las posibilidades de la huelga. La ausencia de reglamentación, en cambio, daña al principio de la seguridad jurídica y da lugar al arbitrio judicial, tan grave en pueblos en los que la honestidad y competencia no forman parte de las virtudes del poder judicial. Pensamos, en consecuencia, que debió dictarse una reglamentación amplia, que sirviera de pauta a las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Tampoco creemos que el artículo 260 de la Ley sea contradictorio y menos inconstitucional.”²

Claramente se comprende que la finalidad de la reglamentación es encausar el ejercicio del derecho por ineludibles cauces jurídicos, para evitar exageraciones y, sobre todo, para convertir la huelga en una institución funcional encuadrada dentro de marcos legales, de manera que su desenvolvimiento

2 Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1964. Pág. 812.

fuera compatible con el estado de derecho que organizó la ley fundamental.

La reglamentación de la huelga por solidaridad, ha sido objeto de estudio por diferentes autores, éstos, han sostenido distintos puntos de vista respecto a la misma, se ha dicho, que la huelga por solidaridad no tiene como finalidad resolver un conflicto entre los trabajadores y su patrón, en virtud de no haber desequilibrio entre los factores de la producción y que por ser éste el objeto de la huelga, según lo establece la fracción XVIII, la huelga por solidaridad es contraria a esta fracción del artículo 123 constitucional.

Decíamos anteriormente que, el Proyecto de Ley Reglamentaria de 1931 no autorizaba la huelga por solidaridad; que la consideraba como una suspensión ilícita del trabajo; sin embargo, este criterio fue desechado por las Comisiones dictaminadoras, quienes consideraron que la huelga por solidaridad, como causa para declarar una huelga, no debe ser negada a los trabajadores.

Con clara visión del sindicalismo y del espíritu clasista, que debe existir entre los obreros, el legislador ordinario legalizó la huelga por solidaridad, sin embargo, el Lic. Carlos Roel opina lo siguiente:

“La Ley Federal del Trabajo, en contradicción con el mismo artículo 123, admite las llamadas “huelgas por solidaridad.” Es de advertir que en el Proyecto enviado por el Ejecutivo, no se las permitía. El párrafo 42 de la Exposición de Motivos dice: “Si los obreros no tienen quejas contra su patrón, no debe autorizarse que le causen los perjuicios que la huelga ocasiona, (y los que origina a la sociedad?, preguntamos), sobre todo porque, no habiendo conflicto, que resolver, no podría el patrón apelar a la Junta para que diera solución pacífica a la controversia.” Pero nuestros “legisladores”, siempre empeñados en demagógico “Maratón”, añadieron la fracción IV del artículo 260, con las huelgas por simpatía o solidaridad.

Agrega el autor de "Estado de Derecho o Huelga" lo siguiente:

Pero lo que, de acuerdo con la época que vivimos y la naturaleza del Estado, procedería, es la derogación de los preceptos legales que reconocen el derecho de huelga. No sería indispensable prohibirla como hecho ni señalarle sanciones penales. Bastaría prescribir que la huelga acarrea la ruptura de los contratos de trabajo, para hacerla muy rara, si no imposible, en México." ³

El Maestro Mario de la Cueva, define a la huelga por solidaridad en los términos siguientes:

"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."

Y al referirse al objeto de la misma, expresa:

"Sus caracteres especiales son, en consecuencia dos:

a) No tiene por finalidad resolver un conflicto entre los trabajadores y su patrono; b) Su objetivo es testimoniar simpatía o solidaridad hacia un grupo de trabajadores en huelga y presionar por la generalización del conflicto, para que se resuelvan favorablemente las peticiones de los huelguistas principales; c) De estos dos caracteres deriva que la huelga por solidaridad sea subsidiaria de una huelga principal."

Más adelante dice el Maestro de la Cueva:

"La huelga por solidaridad nos parece carente de fundamento y contraria a la fracción XVIII del artículo 123; por otra parte:

3 Carlos Roel. Estado de Derecho o Huelga. Editorial STYLO. México, D. F. 1942. Págs. 43 y 88.

La huelga por solidaridad es la traducción 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 puede darse satisfacción, es susceptible de convertirse en una 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 cumplen sus deberes.”⁴

Entendida la huelga en los términos expuestos, se podrá pensar que es contraria a los principios del derecho, pues, en ocasiones, la huelga no tiene más fin que causar daño, a lo cual responderían los trabajadores que es cierto, pero que el mundo capitalista les ha causado y continúa causándole un daño mayor, que la huelga fue la rebelión de los obreros contra la injusticia de la tiranía patronal, y que como consecuencia de la diferente posición económica, por su diversa manera de entender la vida, están colocadas estas dos clases sociales, fatalmente, en actitud antagónica, y ellos los obreros, confían en la solidaridad de la clase trabajadora, porque en ella radica la fuerza de la huelga como procedimiento táctico en la lucha de clases.

Sobre el problema de la huelga por solidaridad, expresa el Doctor Cavazos Flores, lo siguiente:

“En cuanto a la fracción VI del artículo 450, relativa a las llamadas “huelgas por solidaridad” se sostiene que tiene como fundamento el propósito y la idea de lograr una mayor unidad y solidaridad de la clase trabajadora. México es hoy en día, uno de los muy contados países que la reglamentan, pero tal hecho no puede ser motivo de especial satisfacción, ya que dichas huelgas, en nuestro concepto, siempre son inconstitucio-

4 Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Editorial Porrúa, S. A. México, 1964. Págs. 863 y 864.

nales, por contrariar lo previsto por la fracción XVIII del artículo 123 de nuestra Carta Magna, en virtud de que dichas huelgas no buscan el equilibrio de los factores de la producción en cada empresa individualmente considerada, y en consecuencia no se reúne el requisito de fondo exigido para que una huelga pueda ser declarada existente.”⁵

Siempre que se trate de interpretar las normas del trabajo, deberá tenerse en consideración que las mismas tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Que el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Ahora bien, así como hay tratadistas que están en contra de la huelga por solidaridad, también existen autores que consideran, que la huelga por solidaridad no es contraria a lo dispuesto en la fracción XVIII del artículo 123 constitucional.

El licenciado Nicolás Pizarro Suárez, al tratar la reglamentación del derecho de huelga dice:

“...Resulta que la ley, al reglamentar la Constitución, no resuelve, ni en mucho, todos los problemas de interpretación a que puede dar lugar el texto constitucional. En efecto, al reproducirse dicho texto constitucional subsisten una serie de problemas cuya solución puede no estar comprendida en las demás fracciones.

Sin embargo, es claro que, por lo menos, la Ley reglamentaria establece ya concretamente que los casos de peticiones de celebración de contrato colectivo, de cumplimiento y revisión, y los de huelga solidaria, son casos en que existe el des-

5 Baltasar Cavazos Flores. Manual de Aplicación e Interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Confederación Patronal de la República Mexicana. México, 1971. Pág. 324.

equilibrio entre el capital y el trabajo de que habla la Constitución.”⁶

El Licenciado J. Jesús Castorena, al respecto dice:

“La huelga por solidaridad responde, casi de manera exclusiva a la concepción de la huelga como medio. Se desencadena para que los patrones que sufren el movimiento de huelga hagan presión sobre el patrón o patrones que sufren el movimiento de huelga que provocó la solidaridad, a fin de que acepte las pretensiones de sus trabajadores. Con ese objetivo fue concedido por el Congreso de la Unión, el que aceptó las ideas expuestas por las Comisiones Dictaminadoras, que fueron en el sentido de otorgar ese derecho, para que los trabajadores pudieran lo más brevemente posible, obtener la solución a los conflictos por ellos planteados.

¿Cabe la huelga por solidaridad dentro de las prescripciones de la fracción XVIII del artículo 123? Los términos amplios usados por el constituyente parecen indicar que sí se ajusta la huelga por solidaridad al espíritu que inspiró ese precepto. Una huelga por solidaridad que tiene por objeto anoyar 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.”⁷

Nuestro derecho positivo finca el derecho de huelga tanto en el interés propio como en el solidario, si consideramos que la huelga es la suspensión del trabajo concertado por la mayoría de los trabajadores de una empresa para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo propias o las ajenas de una colectividad de trabajadores. En el caso de la huelga solidaria, la armonía entre los factores de la producción se

6 Nicolás Pizarro Suárez. La Huelga en el Derecho Mexicano. México, D. F. 1938. Pág. 71.

7 J. Jesús Castorena. Tratado de Derecho Obrero. México, 1924. Págs. 620 y 621.

logra mediante la solución del conflicto en cuyo apoyo se declaró la huelga.

El Maestro Trueba Urbina, en relación a la huelga por solidaridad dice lo siguiente:

“Los incisos o párrafos II y III del artículo 260 de la Ley no han sido objeto de crítica, por estimarse que quedan comprendidos dentro de la definición constitucional de huelga lícita; pero la fracción IV de dicho precepto, que autoriza la huelga por solidaridad o simpatía se tacha de “carente de fundamento y contraria a la fracción XVIII del artículo 123.” ”

“Esta tesis no es correcta, porque la huelga tiene por objeto mantener el equilibrio entre los factores de la producción y la acción solidaria de los trabajadores tiende precisamente a cooperar en el establecimiento de ese equilibrio, motivo por el cual no contraría el precepto constitucional.”⁸

La Suprema Corte, en varias ejecutorias, declara la constitucionalidad del artículo 260 de la legislación laboral, expresando:

“...la fracción XVIII del artículo 123 constitucional debe interpretarse 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, pues sería absurdo proteger un movimiento que tuviera una finalidad distinta de las antes expresadas, pues toda cesación total del trabajo implica necesariamente ciertos trastornos en la economía nacional, los cuales se justifican únicamente en los casos que expresa el artículo 260 ya citado.”⁹

¿Cómo podrá el trabajador imponer al patrono sus condiciones si se le separa de sus compañeros, impidiéndole bus-

8 Alberto Trueba Urbina. Evolución de la Huelga. Ediciones Botas. México, 1950. Pág. 267.

9 Alberto Trueba Urbina. Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1965. Pág. 492.

car, en esos mismos compañeros una ayuda para la lucha, sabiendo que en la solidaridad de la clase trabajadora radica la fuerza del derecho de huelga?

Cómo, si tanto la Ley actual como la anterior declaran que tratándose de una huelga por solidaridad, los patrones no están obligados a pagar los salarios vencidos durante la huelga.

Si el derecho del trabajo no es una legislación en beneficio de la clase patronal, sino más bien de la clase trabajadora, y la huelga es parte fundamental de ese derecho, es evidente que la disposición de la Ley es contraria a la huelga solidaria, creemos que con un solo fin, el de proteger los intereses de la clase patronal.

Más aún, se recurre a diferentes medios para evitar la movilización de las masas trabajadoras, inclusive por los propios dirigentes sindicales que llegan a sostener que declarar una huelga por solidaridad es inoportuna, por el simple hecho de que estando los trabajadores en huelga no podrán ayudar económicamente a sus compañeros que sostienen la huelga principal. También, realizando en beneficio de la empresa, una huelga prolongada, con el objeto de quebrantar el espíritu de lucha de los trabajadores. No desconocemos el hecho de que las huelgas por solidaridad, hayan sido poco practicadas entre nosotros, sin embargo, creemos que la causa no es la falta de interés de los trabajadores no afectados por el conflicto, sino, el temor de no percibir el salario, que por más raquítico que sea éste, sirve al trabajador y a su familia al menos para sobrevivir.

En el Congreso Constituyente de Querétaro, el diputado David Pastrana Jaimes decía:

“...todas las huelgas en la República han tenido por única causa la cuestión de los salarios, porque nuestros industriales, nuestros patrones, siempre han tenido a los obreros a salarios de hambre, a salarios de muerte, a salarios de sed. Es una gran verdad económica que no me podrá negar ninguna

de las personas que han venido a hablar a esta tribuna en bien del obrero.”

El Maestro Trueba Urbina, en su obra “Evolución de la Huelga” señala una jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia, que dice:

“Si bien la huelga trae la suspensión momentánea en el pago del salario esta suspensión es sin perjuicio de la responsabilidad final que corresponde al patrono, si por sus actos es el causante de la huelga. No se concibe que el constituyente haya concedido al trabajador el derecho de huelga y que su ejercicio tuviera que traducirse en la pérdida de sus salarios. Tanto el patrono como el trabajador deben gozar de amplias garantías para no ser víctimas de movimientos tendenciosos, que no tuvieren por objeto el equilibrio de los factores de la producción, de ahí que no puede obligarse al patrono a pagar, en todo movimiento huelguista, los salarios caídos, sin atender a la naturaleza y fines de ese movimiento. . . ”¹⁰

Quando en el año de 1931, las Comisiones dictaminadoras expresaron ante el Congreso de la Unión que el reconocimiento de la huelga por solidaridad tiene otro objetivo; que “el Estado mismo debe interesarse por procurar fomentar los lazos de armonía y solidaridad entre los trabajadores, de manera de hacerles comprender que sus problemas son comunes y que todos ellos deben unirse para la mejor defensa de sus intereses. . . ”

¿Cómo va el Estado a fomentar esa solidaridad entre los trabajadores?

¿Cómo va el Estado a hacerles comprender a los trabajadores que deben luchar unidos para defender sus derechos?

Pensamos que la solución está prevista en la Constitución y en la Ley, con la formación de sindicatos, federaciones y con-

10 Alberto Trueba Urbina. Obra citada. Pág. 248.

federaciones, sin embargo esta solución es parcial, pues, mientras el artículo 470 de la Ley disponga que en ningún caso será condenado el patrón al pago de los salarios caídos de los trabajadores que hubieren declarado una huelga en los términos del artículo 450, fracción VI, la práctica de la huelga por solidaridad será difícil de llevarse a cabo, en parte por las razones expuestas anteriormente y lo más importante, por la falta de espíritu de lucha entre la clase trabajadora.

La huelga supone la solidaridad en un doble sentido: De los huelguistas y de la clase trabajadora hacia ellos. La huelga solidaria considerada la acción más efectiva en apoyo de las demandas de otros trabajadores que han entrado en conflicto con la clase patronal, contribuye en forma más rápida a la resolución de los conflictos de trabajo, y además, la suspensión de las labores acostumbra al trabajador a la lucha y desarrolla el espíritu de solidaridad y hasta cuando la huelga se pierde, produce consecuencias benéficas, porque despierta en el trabajador el deseo de revancha. El espíritu de lucha de los trabajadores y la brevedad de una lucha, es de suma importancia, la acción rápida predispone psicológicamente a las luchas ulteriores, arraigando la conciencia de clase, la moral de la lucha revolucionaria, y una disciplina indispensable para mayores intentos, apoyando sus propias demandas o bien, la solidaridad hacia otros grupos del proletariado.

El Maestro Trueba Urbina, al hacer el comentario respecto a la última parte del artículo 470 de la Ley dice:

“Las huelgas de apoyo o por solidaridad son huelgas eminentemente revolucionarias y algún día se conseguirá que la Ley autorice también el pago de salarios en esta clase de huelga.”

El autor de “Nuevo Derecho del Trabajo” en relación a la huelga revolucionaria expresa lo siguiente:

“El texto de la fracción XVIII del artículo 123, define las huelgas lícitas y las ilícitas en los términos siguientes:

“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 ejercieran actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra cuando aquéllos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los Establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.”

“A simple vista no se percibe la esencia de la huelga revolucionaria en el mencionado precepto, sino sólo la huelga económica, o sea la profesional, pero en dicho texto también se consigna implícitamente el derecho a la huelga social que en sí misma es una huelga revolucionaria, como la profesional.

Si se contempla con profundidad el mencionado texto constitucional, se advierte por una parte que en el precepto hay un intersticio entre las huelgas lícitas y las huelgas ilícitas, y este intersticio está taponado con la dialéctica revolucionaria expuesta por Macías cuando declaró que la huelga es un derecho social económico y por el mensaje del proyecto de artículo 123, que declara expresamente que la legislación del trabajo tiene por objeto y por fin reivindicar los derechos del proletariado, de donde se concluye la existencia del derecho de huelga para la socialización pacífica del Capital. En los casos en que la huelga que declaren los trabajadores no tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, ni tampoco se haya empleado violencia en su ejercicio, sino simplemente se hubiera solicitado por los trabajadores el mejor reparto de la riqueza patronal de los bie-

nes de la producción, socializando la empresa y convirtiendo la misma y sus bienes en instrumentos no sólo del propietario de los mismos, sino de todos los que los hacen funcionar progresivamente y participen en el fenómeno de la producción; ahí está el derecho revolucionario de huelga que ha de reivindicar, como se dice en el mensaje del artículo 123, los derechos del proletariado, o sea, que su finalidad será recuperar lo que se les ha venido quitando por la fuerza a consecuencia de la explotación de que fue víctima el trabajo humano en forma secular, socializando así el capital en beneficio de los trabajadores, como se proclamó desde la XXVI Legislatura Federal, que fue la primera Cámara Legislativa de la Revolución Mexicana, hasta el Congreso Constituyente de 1916-1917 convirtió en disciplina jurídica el derecho social de huelga para cambiar en el porvenir la estructura capitalista y conseguir la socialización del Capital.

Por otra parte, la fracción XVIII del artículo 123, en su primer concepto, define cuándo serán lícitas las huelgas, y en el segundo cuándo serán ilícitas, es decir, que si la mayoría de los huelguistas no ejerce actos violentos contra las personas o las propiedades, las huelgas son legítimas; en la inteligencia de que toda huelga que persigue el equilibrio entre los diversos factores de la producción, mediante el aumento de los salarios, tiende a armonizar los derechos del trabajo con los del capital y por consiguiente el sentido de las mismas es reivindicador. Pero todavía más: nuestra legislación del trabajo de 1931, inspirada en los textos constitucionales, en la fracción IV del artículo 260 de la Ley Federal del Trabajo, consagra la huelga por solidaridad que en sí misma no tiene por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, sino apoyar otra huelga que persiga tal objetivo: es huelga revolucionaria".¹¹

"Para la práctica de la reivindicación de los derechos del

11 Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1970. Págs. 241 y 242.

proletariado, deben utilizarse dos derechos fundamentales que hasta hoy no han sido ejercitados con tal fin: el derecho de asociación profesional y el de huelga principalmente, pues no debe excluirse la posibilidad que se apliquen otras normas o derechos como el de participar en los beneficios de las empresas pero con sentido clasista.”

Y agrega el Maestro Trueba Urbina, en su obra citada:

“Desde que los derechos de asociación profesional y huelga de los trabajadores se pusieron en vigor, tan sólo se usaron para la defensa de los intereses comunes de los trabajadores y el mejoramiento de sus condiciones económicas al amparo de un equilibrio que ha impedido el libre ejercicio de estos derechos en el orden reivindicatorio, como fueron proclamados por el Constituyente de Querétaro.

Sin duda que tales derechos son autodefensa de la clase obrera, y así lo hemos estimado; pero algún día tendrán que ejercitarse en el orden reivindicatorio hasta alcanzar la transformación de la sociedad capitalista y la socialización de las empresas. Estos derechos revolucionarios están consignados no sólo en el artículo 123, sino en el 27 que condena el derecho de propiedad de los bienes de la producción cuando declara expresamente en él que la nación tendrá en todo tiempo el derecho de imponer a la propiedad privada las modalidades que dicte el interés social.

Congruente con esta disposición, existe otro principio en el artículo 27, que ordena la distribución de la riqueza pública y el fraccionamiento de los latifundios. Y así como la revolución agraria ha logrado la socialización de la tierra mediante la entrega de la misma a los campesinos, así la revolución proletaria conseguirá la socialización del capital en favor de los trabajadores.

“El derecho de huelga, en su dinámica social, siempre se origina en la necesidad de aumentar los salarios de los trabajadores de modo que al ejercitarse este derecho en cada em-

presa o industria puede lograrse su finalidad reivindicatoria, exigiendo aumento de salario que recupere la plusvalía en forma pacífica, sin ejercer ninguna violencia contra las personas o las propiedades, hasta obtener la socialización del Capital; así cumpliría su destino histórico nuestro artículo 123. Y el día que la clase trabajadora de nuestro país tenga la suficiente educación y libertad para ejercitar el derecho de huelga, podría llegarse a la huelga general, suspendiendo las labores en todas las fábricas, empresas o industrias, en forma pacífica, sin recurrir a actos violentos contra las personas o las propiedades, sino simplemente absteniéndose de laborar en sus respectivos centros de trabajo. Esta práctica legítima de la huelga traería consigo la socialización de los bienes de la producción.”¹²

La repetición de los movimientos huelguísticos revela de un modo claro, un estado de desequilibrio que es necesario corregir para beneficio general de la economía y en particular de quienes intervienen en él.

Si los movimientos huelguísticos causan algún malestar y aún lesionan momentáneamente la economía del país, es cierto también, que si se les resuelve razonablemente y dentro de un espíritu de equidad y justicia social contribuyen con el tiempo a hacer más sólida la situación económica, ya que su correcta solución trae como consecuencia un mayor bienestar para la clase trabajadora.

Mientras sigan prevaleciendo condiciones tan acentuadas de desigualdad en el ingreso, seguirá aumentando la diferencia entre los pocos ricos y la gran masa de aquellos que carecen hasta de los satisfactores primarios. Esta situación real del proletariado, origina la necesidad de encontrar a corto plazo un punto de equilibrio social para el desarrollo de una sociedad

12 Alberto Trueba Urbina. Nuevo Derecho del Trabajo. Editorial Porrúa, S. A. México, 1970. Págs. 237 y 243.

integral, para curar a ese mal de tantos siglos que se abate sobre la clase trabajadora; la miseria y el hambre.

Se ha dicho, que la historia de las huelgas es la historia de los lutos y miserias humanas, pero también es la historia de la injusticia social.

La frecuencia de las huelgas es la evidencia de que la clase trabajadora, cada día está menos dispuesta a seguir soportando la explotación de que es objeto por causa de la ausencia de una justicia social. Esta, debe realizarse de acuerdo con los principios establecidos en nuestra Carta Magna, con el único fin de evitar una lucha donde las pasiones incontroladas pudieran llegar a provocar la crisis de los valores supremos de la vida social.

“La Declaración de 1917 es la nueva idea del derecho y de la justicia emanada de la Revolución; es una idea que encierra una de las más grandes transformaciones jurídicas de la historia: es los nuevos derechos del hombre, cuya fórmula esencial podría ser la siguiente: el hombre que entrega su energía de trabajo al reino de la economía tiene derecho a que la sociedad le garantice un tratamiento y una existencia dignos. De ahí que se haya podido afirmar que nuestra Declaración de derechos es el nuevo derecho natural: brotó de la vida y de los hombres que cayeron en defensa de su ideal y su propósito es garantizar la vida, asegurando a cada trabajador su derecho natural a la existencia, pero no una existencia animal, que fue el régimen impuesto por la burguesía, sino a una existencia de persona humana.

Los artículos 27 y 123 contienen el pensamiento social de la nueva Constitución, son lo propio de ella, lo que determina su originalidad, atribuyéndole la cúspide de nuestra historia constitucional: en ellos alcanzó su realización el pensamiento social que se gestó en la Guerra de Independencia y luchó a mediados de siglo con la postura individualista y liberal.

No queremos decir que la historia esté cerrada: los artícu-

los 27 y 123 fueron el ideal de un siglo, pero nacieron y lucharon dentro de un mundo que está, a su vez, en transformación; tampoco desaparecerán en lo futuro, pues en ellos hay algo eterno, que los coloca por encima de las doctrinas y de los sistemas políticos: el trabajo es un valor fundamental y ha de prestarse siempre en condiciones que aseguren a los hombres dignidad y bienestar.”¹³

El general Heriberto Jara, diputado en el Congreso Constituyente de Querétaro, al comentar las reformas que se hicieron al artículo 123 constitucional en el año de 1962, dijo:

“La Constitución Político-Social de México, la del 17 costó mucha sangre a nuestra patria, y no fue sangre burguesa; no la de los explotadores, sino la sangre generosa del hombre de trabajo, principalmente de los hombres del campo.

Fue el medio en que vivimos muchos de los Constituyentes; fue el dolor y la miseria que sentimos muy de cerca lo que nos inspiró para tratar de hacer, y ¡qué más legítimos que el fruto de su trabajo obtenido en rudas tareas!

Garantizar esos es un deber impostergable de todo hombre de conciencia, porque además de ser justo, es eminentemente humano. Nosotros los Constituyentes, hemos sostenido que las Constituciones Político-Sociales, por su mismo carácter fundamental, deben ser de una gran previsión, pues que constantes reformas, y más a corto plazo, harían imposible la codificación y propiamente no habría normas jurídicas estables a que sujetar las relaciones sociales.

Por otra parte, en el transcurso del tiempo, aparecen necesidades no previstas que necesitan encuadrarse dentro del marco de la Ley; por eso no nos oponemos a las reformas, siempre que éstas tiendan hacia arriba, hacia el perfeccionamiento de la Ley, hacia el aseguramiento de los derechos del

13 Mario de la Cueva. Revista Mexicana del Trabajo. Núm. 1. Tomo XVI. 6a. Epoca. Enero-Febrero-Marzo de 1968. Pág. 12.

hombre en su más alto significado, comenzando por el derecho sin mafiosas taxativas al fruto íntegro de su trabajo; pero nos oponemos con energía y nos opondremos siempre a cuanto tienda a mermar la grandeza de nuestra Carta Magna, a cuanto afecte al hombre de trabajo que es el creador de la riqueza, a cuanto relaje o niegue su única defensa, que es el derecho de huelga; por eso, repetimos, no podemos aceptar las perjudiciales reformas que para esos creadores eternos de toda riqueza, se han hecho al artículo 123 Constitucional, dejando a leyes reglamentarias si son de concederse o no los indiscutibles derechos establecidos en el original Artículo 123, como se asienta en los incisos b) y d) de la fracción IX y en la fracción XXII del Artículo reformado, en que se dice: "La Ley determinará los casos en que el patrono podrá ser eximido de la obligación de cumplir el contrato mediante el pago de indemnización", y por experiencia sabemos que el patrón, que tiene dinero para cohechar jueces venales y leguleyos de mala ley, siempre tendrán razón y quedará eximido.

En suma, quien necesita protección, no es el explotador, sino el hombre de trabajo.

Si el aparente progreso de una nación se va a obtener con el sacrificio de las masas trabajadoras ¡maldito sea el progreso!"¹⁴

La obra revolucionaria del Constituyente de Querétaro, la obra perenne de aquellos legisladores que llevaron a la Ley fundamental de 1917 los principios de justicia social, aquellos hombres que con sus palabras y pensamientos consagraron por primera vez en una Constitución los derechos de la clase trabajadora, debe recordárseles con respeto y admiración, son ellos, parte de aquellos mexicanos que han luchado por darle a nuestra patria un destino mejor.

14 Alberto Trueba Urbina. El Nuevo Artículo 123. Editorial Porrúa, S. A. México, 1967. Págs. 11 y 12.

Su obra, es gufa para las nuevas generaciones; luchar por lo que ellos nos legaron, es luchar por la reivindicación de los derechos de la clase trabajadora de México. Ese, es nuestro compromiso.

CAPITULO QUINTO

CONCLUSIONES

PRIMERA.—La huelga por solidaridad responde a la concepción de la huelga como medio de lucha de la clase trabajadora. Se desencadena para que los patrones que sufren el movimiento huelguístico hagan presión sobre el patrón que sufre la huelga que provocó la solidaridad, a fin de que acepte las pretensiones de sus trabajadores. Con ese objetivo fue concedido por el Congreso de la Unión.

SEGUNDA.—La huelga supone la solidaridad en un doble sentido: De los huelguistas y de la clase trabajadora hacia ellos. Nuestro derecho positivo finca el derecho de huelga tanto en el interés propio como en el solidario, si consideramos que la huelga es la suspensión del trabajo concertado por la mayoría de los trabajadores de una empresa para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores.

TERCERA.—Se ha dicho que la huelga por solidaridad es contraria a la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución. Precisamente, porque los trabajadores de la empresa afectada por dicha huelga, no tienen conflicto alguno con su patrono. Es decir, que la huelga por solidaridad no busca el equilibrio de los factores de la producción en cada empresa individualmente considerada.

CUARTA.—La huelga solidaria, considerada la acción más efectiva en apoyo de las demandas de otros trabajadores que han entrado en conflicto con la clase patronal, contribuye en forma más rápida a la solución de los conflictos del trabajo. En el caso de la huelga por solidaridad, la armonía entre los

factores de la producción se logra mediante la solución del conflicto en cuyo apoyo se declaró la huelga. Motivo por el cual no contraría el precepto constitucional.

QUINTA.—Consideramos que siempre que se trate de interpretar las normas del trabajo, deberá tenerse en consideración que las mismas tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones. Para combatir la superioridad económica de la clase patronal, y sabiendo que en la solidaridad de la clase trabajadora radica la fuerza del derecho de huelga, debe condenarse a los patrones al pago de los salarios de los trabajadores que hubiesen declarado una huelga en los términos de la fracción VI del artículo 450 de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

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

ALBERTO TRUEBA URBINA.—NUEVO DERECHO DEL TRABAJO.

ALBERTO TRUEBA URBINA.—EVOLUCION DE LA HUELGA.

MARIO DE LA CUEVA.—DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO.

J. JESUS CASTORENA.—TRATADO DE DERECHO OBRERO.

NICOLAS PIZARRO SUAREZ.—LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO.

CARLOS ROEL.—ESTADO DE DERECHO O HUELGA.

ALBERTO TRUEBA URBINA.—NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

ALBERTO TRUEBA URBINA.—TRATADO TEORICO-PRACTICO DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO.

REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

CONSTITUCION POLITICA DE 1917.

I N D I C E

Pág.

CAPITULO PRIMERO

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA 11

- 1.—El Derecho del Trabajo como protector de la clase trabajadora.
- 2.—La Huelga a través del Movimiento Obrero Mexicano.
- 3.—La Huelga, Derecho Constitucional.
- 4.—Definición de la Huelga.
- 5.—El equilibrio entre los diversos factores de la producción.

CAPITULO SEGUNDO

LA HUELGA EN EL DERECHO LABORAL MEXICANO VIGENTE 37

- 1.—Los titulares del Derecho de Huelga.
- 2.—Requisitos de fondo y de forma de la Huelga.
- 3.—El Incidente de Calificación de las Huelgas.
- 4.—Terminación de la Huelga.

CAPITULO TERCERO

EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA 63

- 1.—Medios violentos de solución de los conflictos laborales.
- 2.—Medios jurídicos de solución de los conflictos de trabajo.
- 3.—Protección al Derecho de Huelga.
- 4.—Limitaciones al Derecho de Huelga.

CAPITULO CUARTO

LA HUELGA POR SOLIDARIDAD 85

- 1.—Antecedentes en nuestra legislación.
- 2.—Reglamentación de la Huelga por Solidaridad.
- 3.—Concepto y objeto de la Huelga por Solidaridad.
- 4.—La Huelga, derecho reivindicador de la clase trabajadora.

CAPITULO QUINTO

CONCLUSIONES 111

BIBLIOGRAFIA 115

**BIBLIOTECA CENTRAL
EL N. A. M.**