

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

**EL ARTICULO 445 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A LA LUZ
DE LA TEORIA INTEGRAL. OBSERVACIONES Y SUS POSIBLES REFORMAS**

**T E S I S
QUE PARA OBTENER
EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A
HUMBERTO BERNAL LOPEZ**

MEXICO, D. F., AGOSTO DE 1971

**BIBLIOTECA CENTRAL
U. N.**



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.

**EN MEMORIA DE MI MADRE,
EJEMPLO DE RESPONSABILIDAD
Y DECHADO DE VIRTUDES.**

A MI PADRE Y HERMANOS
POR SU CARIÑO QUE ME
HA ALENTADO A LO LARGO
DEL CAMINO.

A MI ESPOSA
POR SU VALIOSO APOYO MORAL

**AL DR. JOSE LUIS REBOLLO
GRAN AMIGO Y MAESTRO**

**AL LIC. AREND A. OLVERA ESCOBEDO
CON MI MAS GRANDE AFECTO Y RE-
CONOCIMIENTO.**

**AL DR. ALBERTO TRUEBA URBINA
CON RESPETO Y AFECTO.**

**AL LIC. CARLOS M. PIÑERA
MAESTRO Y AMIGO.**

**AL MAESTRO RAFAEL MORENO MONTES DE OCA
EN HOMENAJE A SU CALIDAD HUMANA.**

**AL LIC. FERNANDO CASTELLANOS TENA
COMO UN TRIBUTO A SU BONDAD.**

EN RECONOCIMIENTO A SU VALIA
COMO UNIVERSITARIOS :

LIC. SALVADOR TAPIA C.
DR. ABELARDO ROJAS ROLDAN
LIC. RENE RAMON ROSALES
LIC. JOSE DIAZ GALINDO

**A QUIENES HAN CONTRIBUIDO EN
ALGUNA MANERA A LOGRAR MIS
PROPOSITOS DE SUPERACION.**

INDICE

Página

CAPITULO PRIMERO

DIVERSAS CONSIDERACIONES SOBRE LA HUELGA

- | | |
|---|----|
| 1. Preliminares. | 1 |
| 2. Clasificación de los conflictos de trabajo. | 3 |
| 3. Antecedentes históricos. | 15 |
| 4. Concepto de huelga y contenido. | 18 |
| 5. Consideraciones sobre el boycott y Picketing
y Lockout. | 27 |

CAPITULO SEGUNDO.

MANIFESTACIONES DE LOS PRIMEROS MOVIMIENTOS SINDICALES EN EL PAIS.

- | | |
|---|----|
| 1. Antecedentes de la huelga de Cananea. | 33 |
| 2. Antecedentes de la huelga en Río Blanco. | 41 |
| 3. Las Leyes y los decretos que fueron base del
Artículo 123 Constitucional. | 49 |

CAPITULO TERCERO.

EL CONCEPTO DE HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y (SUS) DIFERENCIAS (EN RELACION) CON LA (LEY) ANTERIOR.

1. Comentarios	53
2. Objetivos de la Huelga.	59
3. Otras consideraciones sobre la Huelga.	65
4. Causas de terminación de la Huelga.	74

CAPITULO CUARTO.

ANALISIS DEL ARTICULO 445 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL. OBSERVACIONES Y SUS POSIBLES REFORMAS.

1. El Artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo.	80
2. Análisis Comparativo con la Teoría Integral.	81
3. Observaciones y Reformas Propuestas al Artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo.	84

CONCLUSIONES	90
---------------------	-----------

BIBLIOGRAFIA	92
---------------------	-----------

CAPITULO PRIMERO

DIVERSAS CONSIDERACIONES SOBRE LA HUELGA.

1. Preliminares.
2. Clasificación de los conflictos de trabajo.
3. Antecedentes históricos.
4. Concepto de huelga y contenido.
5. Consideraciones sobre el boycott Picketing y Lockout.

CAPITULO PRIMERO.- DIVERSAS CONSIDERACIONES SOBRE LA HUELGA.

1.- PRELIMINARES.

El presente trabajo versará sobre la licitud o ilicitud de la huelga; requiriendo para su comprensión considerar antes diversos aspectos de la huelga: así diremos que el trabajo es considerado modernamente no sólo como un derecho sino también como una obligación y en especial el trabajo subordinado contrapone dos intereses distintos: a) Por un lado el del empleador, persona individual o empresa, que intente el máximo de aprovechamiento de la energía humana con el mínimo de gastos; b) Y por el otro, el obrero, subordinado, que tiene en el trabajo su única fuente de recursos. Es lógico pues, que esta contraposición de intereses dé lugar a fricciones, que lleguen a conflictos.

Por su parte la Revolución Francesa con su individualismo y el Liberalismo con su clásica fórmula "Laisser faire, laisser passer", acentúa en definitiva la desigualdad entre ambas partes de la relación laboral, ya que "oprimido por la necesidad de vivir, por la imposibilidad de vivir sin anticipos, y por la imposibilidad de producir sin materias y sin instrumentos, el obrero se ve forzado a di

rigirse a quien posee". Dando lugar a que a) Por un lado, el Estado intervenga dictando normas protectoras hacia el trabajador; b) Por el otro, los trabajadores se agrupen en coaliciones o asociaciones que en la unión obtienen la fuerza necesaria para oponerse a sus empleadores, los que a su vez recurren a los mismos medios en busca de un aumento de sus fuerzas. Así se tiende a resolver los planteos con caracteres de actualidad, y se intenta su proyección hacia el futuro con medidas preventivas, la mayoría de las veces mediante los convenios colectivos. Al legitimizarse las organizaciones obreras buscando mayor consolidación y poderío, producen frecuentemente incursiones en sus respectivas esferas de intereses que originan disputas entre ellas; en estos supuestos las asociaciones profesionales amplían sus campos de acción al agrupar el mayor número de obreros. Esta expansión supera las actividades involucradas en el campo originario de actuación, provocando la inmediata reacción de la asociación profesional que se ha afectado. De tal modo se llega a un conflicto laboral de carácter intersindical que trasciende, en oportunidades, al campo asociacional y tiende a resolverse en el campo de trabajo, obligando a los empleadores -ajenos al mismo conflicto a hacerse partícipe de él. Así resulta que en el fondo, todas las cuestiones que se suscitan en el campo laboral obedecen a dos causas: a) Las diferencias respecto del contrato de - -

trabajo tanto en su expresión individual como en su generalidad (el convenio colectivo); b) La representación de un grupo de trabajadores que trae consigo la aplicabilidad del convenio colectivo de la asociación.

Para intentar una definición de los conflictos laborales, debemos tener presente el contrato de trabajo. Es habitual, y en nuestro sentir se trata de la proyección de un resabio de la tan candente "cuestión social" traducida en la "lucha de clases", reservar la terminología de controversia o conflicto de trabajo a aquellos en que se contraponen sujetos laborales en razón de la aplicación de las normas reguladoras del trabajo. Por nuestra parte, coincidimos con Krostochin, quien en forma amplia involucra todas las cuestiones posibles, mientras acepta que en un concepto restringido puede adoptarse la limitación a que tiende la mayoría dentro de la doctrina, sin olvidar que el limitar el campo de la investigación a los conflictos obrero-patronales no implica aceptar que solamente en éste aparezcan disputas y conflictos de trabajo, pues aún el empleador o patrón puede verse afectado por un conflicto que se suscite en forma exclusiva entre dos asociaciones obreras.

2.- CLASIFICACION DE LOS CONFLICTOS DEL TRABAJO.

Las disputas o conflictos del trabajo pueden agruparse -

provisionalmente en base a dos criterios: a) Según se trate de derechos de uno o de varios individuos, b) Según se consideren normas ya existentes o la creación de otras nuevas.

Pero bien puede suceder que aún tratándose de derechos individuales, suscitándose el conflicto entre individuos en su singularidad, los efectos de su composición pueden ser extendidos a todos los individuos que se encuentren en igualdad de situación, y por lo tanto, también se puede admitir un nuevo criterio dentro de la clasificación, a saber a) Atendiendo la extensión de sus efectos. Más aún parece que Paul Pic así los clasifica.

SEGUN SE TRATE DEL DERECHO DE UNO O VARIOS - INDIVIDUOS.

A primera vista la diferenciación en base a este criterio, que nos dan los llamados conflictos individuales o colectivos, pareciera carente de toda dificultad y así existiría conflicto individual cuando un obrero reclamara del empleador el pago de sus salarios, y su encuadramiento sería correcto dentro de la categoría profesional señalada en el convenio colectivo, etc. Mientras que, se encuentra uno en afirmar, que el conflicto será colectivo cuando en lugar de uno son varios los reclamantes.

De la misma manera Tissembaun denomina diferendos: -
a) Individuales, a las contestaciones nacidas entre un patrón y un obrer.

ro (aprendiz o empleado) en ocasión del contrato de trabajo (o de -- aprendizaje). Y b) conflictos colectivos, que son mucho más graves que los precedentes a causa del número de intereses ...; a los conflitos que enfrentan tanto un patrón y todos los obreros de una misma industria en una misma ciudad; como cuando se generalizan y se extienden a una industria determinada sobre la extensión del territorio del Estado; y así también cuando se extiende a más industrias en razón de una orden de las Federaciones Sindicales.

Puede suceder que esa pluralidad se construya en base a derechos individuales de cada uno de los sujetos actuantes o bien que tal multiplicidad ocurra a la formación de un derecho único y general. En el primer caso nos encontramos frente a un todo formado por la suma de los derechos individuales, mientras que en el segundo existe un conjunto, una estructura en la que se diluye el derecho de cada uno de los participantes en su formación.

Es evidente que existen dos casos distintos de pluralidad que habremos de distinguir para los efectos de su clasificación.

Si la pluralidad se presenta como la suma de los derechos individuales, advertiremos que es uno de los conflictos individuales unificados tan solo por un criterio de economía procesal. Se tratará , por tanto, de un conflicto individual en que media una especie de litis-consorcio.

Si en cambio no existe acumulación de derechos individuales sino que todos ellos han contribuido a la configuración de un único derecho independiente del número de los concretos que en su caso le componen, deferirá del que llamamos conflicto individual y por ello le reservamos el nombre de contrato colectivo. Pero puede acontecer que el diferendo sea planteado por una asociación profesional, con miras a obtener el reconocimiento del derecho individual de un obrero, o para obtener una interpretación de alcance general, aun cuando la solución sea aplicable, en el supuesto, a un solo individuo determinado. ¿En cuál de las categorías mencionadas - las habremos de agrupar? En el primer caso nos encontramos frente a una controversia individual; en el segundo presentaría el carácter de colectivo, en razón de que la solución al caso concreto planteado tendrá efectos no solo para el individuo que se encuentra en tal situación sino también para todos los que en el futuro se identifiquen con ella. En consecuencia, para caracterizar el diferendo o conflicto individual, no podemos atenernos exclusivamente a los sujetos que en el mismo intervienen, sino que debemos considerar las proyecciones de su composición. En el supuesto que solo vaya a tener efectos respecto de casos concretos o actuales ya sea que se les considere en forma individual ya lo sea colectivamente, nos encontraremos frente a un conflicto individual.

Más si por el contrario, la solución resultante de la composición, produce sus efectos en un número no determinado de casos actuales o futuros, aun cuando haya sido adoptada en un caso individual concreto, el conflicto será colectivo.

En resumen: son conflictos individuales aquellos que se refieren a derechos generales "estructurados", antígenos a individuos que están o pueden estar en la situación a cuya solución tiende el conflicto.

No obstante debemos hacer notar que si bien esta clasificación es admitida en forma casi unánime por la doctrina, no es menos cierto que ella dista de ser perfecta, puesto que existen conflictos con características de pluralidad cuyo encuadramiento en uno y otro campo resulta en extremo dificultoso.

SEGUN SE CONSIDERE UN DERECHO YA EXISTENTE O LA CREACION DE UNO NUEVO.

Si analizamos los conflictos individuales en razón de su objeto, observaremos que éste siempre se constituye con una norma pre-existente, y por lo tanto el conflicto se plantea sobre la base de la interpretación y explicación de una ley, en su sentido general, de una forma convencional o de la cláusula de un contrato de trabajo. Es decir, que siempre nos encontramos frente a la individualización que implica la aplicación de la norma superior y creación de la norma individualizada; ahora bien, si dirigimos nuestra atención a los

llamados conflictos colectivos, observaremos que unas veces su objeto tiende a la interpretación general de una norma pre-existente, siendo sus características similares a las mencionadas en el párrafo precedente. Pero conforme ahondemos en nuestra investigación, habremos de convenir en que la mayoría de las veces el conflicto colectivo tiende a la creación de una nueva norma general, ya sea en sustitución o integración de la existente ya en ausencia de ella.

Esta diferencia de objeto dió lugar a la división de los conflictos en: conflictos de derecho y conflictos económicos o de intereses. Tal distinción que expone Mario de la Cueva y tiene su origen en las leyes alemanas de la jurisdicción del trabajo del año de 1890, en base a las cuales la doctrina teutona distinguió entre conflictos jurídicos y económicos atribuyendo el conocimiento de los primeros a la jurisdicción del trabajo y el de los segundos a la instancia conciliatoria.

Binet, recoge el criterio y precisa la distinción entre una y otra clase de conflictos, definiendo como conflicto de derecho "el que versa sobre la interpretación de un derecho nacido y actual; poco importa que éste tenga su fuente de origen la prescripción (igual ordenamiento) formal de una ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo. Su interpretación depende normalmente del -- Juez o autoridad del trabajo". Mientras que en el conflicto de inte

reses, por el contrario, no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido fundado sobre la ley o sobre el contrato; sino sobre una sencilla reivindicación tendiente a modificar un derecho existente o de crear un nuevo derecho. La solución a este género de conflictos depende normalmente del conciliador o del árbitro.

Tal es el criterio adoptado por la doctrina. Y en base a ella se deducen las siguientes conclusiones: 1) Que los conflictos de derecho, en tanto cuanto se trata de la aplicación de normas pre existentes, deben ser sometidos al conocimiento de órganos jurisdiccionales; 2) Los económicos en consideración a que tienden a la -- creación de nuevas normas, por lo mismo se sustraen a dicha jurisdicción; 3) Que los primeros se solucionan mediante el principio de justicia y los segundos mediante a través de equidad; c) Los conflictos de derecho han originado a la política jurídica, los económicos a la política social.

Sin embargo, Krotoschin no piensa así y dice que: En rigor la distinción no es muy estricta. Pues aun en el conflicto que versa sobre un derecho subjetivo ya existente, es el interés el que mueve a las partes de insistir en este derecho, de negarlo o modificarlo. Y por otro lado, en los conflictos que tienen por objeto -- la creación de nuevas normas, existe en el fondo una controversia jurídica. Así, en consecuencia, todo conflicto debe también estar --

comprendido en un orden jurídico general ya sea que dicho orden -- mande proteger derechos adquiridos (por ley o por contrato) o que -- faculte para crear derechos nuevos, equilibrando con equidad los intereses opuestos. Y esto sucede porque, advirtiendo como lo hace el autor citado, la terminología ha sido tomada del Derecho Internacional, y si bien los conflictos económicos se resuelven en base a la equidad, el fundamento de validez de su resolución (el convenio colectivo o en su caso su sustituto el laudo), tiene su razón de ser en la norma fundamental: "pacta sunt servanda".

Por lo demás, no podemos asimilar la interpretación -- con una mera aplicación del derecho (sentencia o contrato); ya que a la vez que se aplica una norma de carácter general también se crean normas individuales. Y con mayor razón en materia de conflictos colectivos, puesto que las soluciones de estos: sentencia colectiva, laudo o convenio colectivo, se refieren a normas de carácter general -- creadas por el órgano que interviene en la composición y que a su vez han de ser individualizadas con ocasión de la composición de los conflictos individuales. Viendo en consecuencia que la distinción tan favorablemente recogida por la doctrina carecería normativamente de razón de ser, puesto que la solución de los conflictos, sean de derecho o económicos, han de tener como consecuencia la creación de normas generales. Por lo tanto no se pretenda que la distinción radique en

que en el primer caso aplicamos normas de grado superior pre-existente, mientras que en el segundo son éstas las normas creadas, ya que como lo hemos visto en el proceso dinámico de la creación del orden jurídico, esto implica que siempre una norma es la aplicación de otra superior, salvo el caso de la norma jurídica fundamental.

Mas sin embargo, en la realidad podemos distinguir claramente entre ambos conflictos: ahora bien, si ambas normas tienen caracteres de generalidad, la distinción radica en sus fundamentos de validez y efectos: pues en tanto la norma que soluciona el conflicto de derecho tiene su fundamentación en la norma general pre-existente y que la crea íntegra o completamente; la que soluciona el conflicto de intereses busca su fundamento en la ley que autoriza la contratación y tiende a la implantación de una norma también general - que sustituye la de igual grado, inoperante por las nuevas circunstancias que condicionan su aplicación.

Según se considere la extensión de sus efectos. Hemos visto que podemos considerar un tercer criterio de clasificación: el que se refiere a la extensión de sus efectos, según que la solución adoptada sea aplicable a un caso individual o produzca efectos con carácter de generalidad.

Y en este punto de la investigación, observamos que este criterio diferencial tiene similitud con el estudiado en primer tér

mino, ya que nos llevará a la distinción entre conflictos individuales y conflictos colectivos. Pues los conflictos individuales no son sino los que hemos contemplado anteriormente, y que tienen como fin último la individualización de la norma general contenida en la ley o en el contrato, en tanto que los generales tenderán en cambio, a la creación de normas generales, y por lo mismo se identificarán con los conflictos colectivos.

Estas coincidencias entre las diversas clasificaciones - han sido ya advertidas por la doctrina, y así señala Ramírez Gronda que "en el fondo, no son sino formas distintas que expresan pensamientos semejantes", siguiendo tal criterio de: Littala, Tissebaum, Cesarino Junior, etc.

Por su parte el Maestro Trueba Urbina califica los conflictos de trabajo en:

- 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 inter-obreras o inter-patronales pueden ser, como se ha dicho, individuales y colectivas, pero únicamente de carácter jurídico.

a) Conflictos Obrero-Patronales: Individuales Jurídicos.

Las diferencias surgidas entre trabajadores y patronos (persona física o moral), con motivo del contrato de trabajo o aplicación de la ley, son individuales o esencialmente jurídicas, pues la pluralidad de trabajadores no les quita al carácter individual al conflicto.

b) Conflictos Obrero-Patronales: Colectivos Económicos. Jurídico.

Los conflictos colectivos jurídicos, como los individuales, tienen el mismo origen: violación del contrato de trabajo, en este caso colectivo, o de la ley, sin otra cosa más que la contienda se desarrolla entre un Sindicato de trabajadores y uno o más patronos.

c) Conflictos Obrero-Patronales: Colectivos Económicos.

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son manifestaciones de la lucha de clases, entre un grupo de trabajadores o sindicato y uno o varios patronos, encaminadas al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificaciones de las vi-gentes.

d) Conflictos Inter-obreros: Individuales Colectivos.

Los antagonismos originados entre trabajadores con motivo del contrato de trabajo o de hechos relacionados con él, revis-

ten doble naturaleza: Individuales, cuando el conflicto se polariza en tre dos trabajadores; y Colectivos si el pleito se entabla entre uno o varios trabajadores y un sindicato o entre agrupaciones sindicales, denominándose entonces, el conflicto sindical. Estos conflictos son esencialmente jurídicos, la discusión se contrae a derechos legales o contractuales; y nunca tienen las causales económicas, como acontece en obreros patronales en que se pone de relieve el fenómeno - de la lucha de clases.

e) Conflictos Inter-patronales: Individuales y Colectivos.

Las diferencias entre patronos, derivadas del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él como en los inter-obreros, y pueden ser individuales y colectivos, es decir, entre patronos considerados individualmente, entre estos y agrupaciones patronales o exclusivamente entre estas últimas.

De las consideraciones previamente realizadas, encontramos que podemos distinguir entre conflictos individuales y colectivos o generales. Además hemos señalado la diferenciación entre conflictos de derecho y económicos, precisando que estos revisten siempre características de generalidad.

Teniendo presente ello, distinguiremos los conflictos - en tres grupos o categorías, a saber: a) Individuales, b) Colectivos y, c) Económicos.

Conflictos individuales son aquellos en los que se haya contravertido el derecho de uno o de varios sujetos considerados en su singularidad y cuya solución sea de exclusiva aplicación a los ca sos planteados.

Conflictos colectivos son aquellos en que se contravierta el derecho de uno o varios sujetos agrupados en forma estructurada y cuya solución no solo resuelva los casos comprendidos, sino que además sirva para todos aquellos que se presenten en el futuro en análogas condiciones, puesto que integrará la norma general vigente.

Serán conflictos económicos los que tiendan a la creación de una nueva norma reguladora del derecho de varios sujetos - estructurados en vista de la similitud de su profesión u oficio, y en substitución de otra de igual grado en vigencia, o en ausencia de ella.

3. ANTECEDENTES HISTORICOS.

La Huelga tiene antecedentes muy remotos y así se encuentran ya en: Egipto, la Roma Antigua y en Grecia. Por ejemplo Roma: "En 260, los plebeyos, obligados por las circunstancias, toman una resolución firme y enérgica; salen de Roma y se retiran al Monte Aventino. Entonces y por ese motivo, los patricios se deciden a hacerles una concesión, sobreviniendo una especie de trata-

do, por el cual la plebe obtiene la institución de protectores de sus intereses, que son dos magistrados exclusivamente plebeyos, los llamados: "Tribuni Plebis".

La Huelga, dice el Maestro Trueba Urbina, "Se presenta como un hecho social hasta el Siglo XIX; y en realidad se trata de un fenómeno moderno que data del régimen de libertad industrial. En consecuencia las primeras huelgas fueron hijas de movimientos tumultuarios, verdaderas "Hacqueries", como dice Lerroy, y que luego tuvieron como preparación inmediata las coaliciones para manifestarse después en una actividad sindical o proyección del Sindicalismo".

Para Mario de la Cueva, la Huelga es el problema del capitalismo contemporáneo. Pues la legitimidad de la Huelga se negó desde tiempo inmemorial. "En el año de 1303, prohibió el Rey Eduardo I, de Inglaterra, todo acuerdo cuya finalidad fuera modificar la organización de la industria, el monto de los salarios o la duración del trabajo y la prohibición fue recordada con frecuencia, pasando a formar parte del Common Law. Prohibiciones semejantes se encuentran en Francia y Alemania, del Siglo XVI en adelante, con las mismas ordenanzas que intentaron aniquilar a las asociaciones de compañeros".

La Huelga como delito, fue una consecuencia lógica del

liberalismo europeo. Al no consentir ésta la intervención de agrupaciones organizadas en el proceso de la producción, puesto que consiguió por parte del Estado que se prohibieran las asociaciones, el paro individual no surtió efecto, lo que trajo como resultado, que la Huelga fuera considerada como delito. Incluso algunos autores manifestaron, comentando el Código Penal Francés, que los términos coalición y huelga eran sinónimos.

A este respecto Ernesto Krotoschin nos dice: "Es requisito indispensable de la Huelga que participe en ella un grupo considerable de trabajadores. No se concibe la huelga de un solo trabajador, pero por otro lado tampoco es necesario que todos los trabajadores de la empresa, actividad o categoría se declaren en Huelga".

Pueden observarse tres etapas de la evolución de la Huelga, la primera de las cuales concibió la huelga como delito, al negarse la libertad de coalición. En Europa, Inglaterra y Francia incluyeron en sus Códigos Penales normas relativas que expresamente prohibían la libertad de asociación y como consecuencia lógica el derecho de Huelga. Por su parte Bélgica y Los países de América, se abstuvieron de consignar en sus Códigos Penales, prohibición alguna.

Por el contrario se distingue la segunda etapa, porque la Huelga dejó de ser un delito, aunque no implica que fuera recono

cida como un derecho, fue una situación de hecho que no produce -- consecuencias negativas en perjuicio de los trabajadores, pues traía como consecuencia que en el momento en que se producía la falta, - quedaba rescindida la relación laboral de trabajo. Durante esta época, la Huelga fue considerada como el derecho negativo de no trabajar, pero no traía consigo la facultad, de suspender las labores en las negociaciones. Se permitió el Picketing pacífico, absteniéndose - la legislación americana de castigar determinados actos, tales como el que los trabajadores huelguistas formaran cordones alrededor de las fábricas, con el objeto de impedir el que aquellos que no estaban de acuerdo con ellos, o trabajadores libres, pudieran entrar a la fábrica a prestar sus servicios.

La tercera etapa que se inicia hacia 1917, en que se ex pide la Constitución Política de México, y se consagra en las fracciones XVII y XVIII del Artículo 123 El Derecho de Huelga en favor de los trabajadores.

4.- CONCEPTO DE HUELGA Y CONTENIDO.

La huelga se presenta aun a los ojos del más profano como un verdadero hecho, sin perjuicio de que sea considerado por la legislación positiva como un derecho, de conformidad con buena - parte de la doctrina. Y si bien se le compara con la guerra, por -- autores como Carnelutti, Deveali y otros, sin embargo, si queremos

formarnos una idea de la huelga, no debemos olvidar que su primera manifestación es la de ser un hecho social. Esto "Puede parecer una banalidad, sin embargo, debe ser el punto de partida".

a) La Huelga como Hecho.- En la descripción del fenómeno de la huelga encontramos como primera manifestación la ausencia simultánea de un número de obreros más o menos considerable a sus tareas. Ausencias a veces que llegan a paralizar la producción del taller o industria de que se trata pero otras no consiguen este -- objetivo. Sin embargo, una cosa es cierta: que en uno u otro supuesto se originan perjuicios al empleador que ve paralizada o afectada -- su producción.

Ahora bien tales ausencias no obedecen a un impulso individual, sino que responden a una concretación previa, habiendo sido ordenada o dirigida por una asociación profesional o una coalición de trabajadores formada para tales fines.

Pendiente el conflicto, en su oportunidad, se suceden -- tentativas entre delegaciones de obreros y de empleadores, tendientes a lograr la solución de las cuestiones controvertidas. En otras -- interviene el Estado, intentando la composición, o repudiando el movimiento.

Por fin transcurrido un tiempo cuya duración es en extremo variable, los obreros vuelven a sus tareas porque la huelga --

fue perdiendo poco a poco su efectividad, o por haberse logrado la composición del conflicto que la origina. Y es entonces que los empleadores admiten o niegan, total o parcialmente, el reintegrado de su personal a sus labores, suscitándose en su caso variados conflictos individuales.

b) La Huelga como Objeto de Derecho. Descrito el hecho de la huelga, veamos como puede tomar características de juridicidad.

El hecho social, al ser comprendido por una norma perteneciente al sistema jurídico, puede serlo: 1) Como hecho no prohibido; 2) Como admitido en razón de prohibirse toda conducta que lo impida; 3) Como jurídicamente prohibido; 4) Como fuente creadora de normas jurídicas; 5) Como excepcionador del cumplimiento de las obligaciones emergentes de normas jurídicas.

A sus dos primeros aspectos (conductas no prohibidas y prohibición de la que tienda a impedirlo) corresponde el "Derecho de Huelga"; hacemos alusión al "Delito de Huelga" solamente en tanto cuanto ha sido considerado jurídicamente prohibida. Ello en cuanto al plan colectivo de la huelga. Y como fuente creadora, destructora o excepcionadora de normas habremos de referirnos al considerar "el hecho individual de la huelga".

El derecho se expresa a través de normas, que establecen la sanción que corresponde al hecho que constituye una con-

ducta contraria a la establecida en ellas mismas. En la norma encontramos pues, hechos como antecedentes, o como consecuencias; ya sea como conductas prohibidas ya como sanción.

Pero además, siendo que la sanción requiere la actividad del afectado por la conducta prohibida, también encontramos los hechos en la pretensión o derecho subjetivo.

Cabe entonces preguntarse: ¿En cuál de los tres elementos de la norma puede encuadrarse la huelga en cuanto el hecho del que se ocupa del derecho?

La historia de la evolución de la huelga, tal como puede verse en cualquier autor, nos muestra que en su primera etapa la huelga se encontraba caracterizada como delito y su encuadre en la forma jurídica no ofrecía ninguna dificultad. Aun hoy puede tener tal categoría, pues algunos regímenes la prohíben en su ejercicio o la condicionan a determinados supuestos.

Y en el caso de que la huelga sea admitida, en el supuesto que no constituya la conducta prohibida un antecedente de la sanción ¿cuál es la ubicación que debemos asignarle?

De ser considerada como derecho subjetivo tendría por objeto obligar al patrón a entrar en negociaciones, a discutir el derecho cuestionado y arribar a una solución concreta, se trataría de un verdadero procedimiento; pero también puede ser sanción, o sea

la consecuencia que emana del hecho antijurídico del empresario su negativa a acordar solución al conflicto planteado.

c) La Huelga como guerra, si el conflicto no se resuelve; se han enfrentado dos partes perfectamente caracterizadas: de un lado un grupo de obreros que reclama sus derechos; del otro un empleador o empleadores que niegan la existencia de un derecho reclamado o retacean su extensión. No son pocas las veces que nos enfrentamos con hechos de violencia por parte de los huelguistas: ya en contra de sus propios compañeros que no se adhieren al movimiento, ya contra los empleadores en cuyos establecimientos aún se trabaja; e inclusive en aquellos cuyas sirenas han enmudecido.

El conflicto, si perdura, toma público estado y trasciende a las inquietudes de las partes; en él se interesa la población y su clamor obliga a la intervención del Estado que busca en forma -- anhelante la solución, cuando no ha declarado el conflicto como: no viable.

Las partes asumen un verdadero carácter beligerante; la huelga reúne los aspectos de una verdadera guerra; guerra defensiva, dirá Pérez Patón; guerra a secas, dirá Unsain; guerra sindical (microguerra), dirá Cernelutti. Siendo "exacto que la huelga es un acto de guerra y que, como ocurre en la guerra, lo que triunfa es la fuerza y no la razón".

Caracterizar así la huelga como una guerra es innegable que produce efectos de derecho. Por de pronto se señala la suspensión o disolución de los contratos individuales.

También en algunos regímenes puede incluso acarrear responsabilidades para la asociación profesional y a los empleadores mediante el pago de los jornales corridos durante ella. Es decir, que no puede negarse en modo alguno que la huelga produce efectos jurídicos.

Pero a la vez, hemos dicho precedentemente que la huelga es una verdadera guerra; una guerra microscópica que se desarrolla dentro de las fronteras de un Estado que pone frente a frente a dos grupos sociales: por un lado un grupo de empleados y por el otro sus dependientes.

d) La Guerra como hecho jurídico.- ¿Cabe, frente a esta consideración, declarar la juricidad de la huelga?. ¿Es decir hacer, de su medio, el hecho social que represente un hecho jurídico? A primera vista la respuesta negativa se impone, pues derecho y Guerra aparentemente son términos antagónicos. La existencia del uno pareciera excluir la posibilidad del otro, un régimen jurídico bien organizado no puede ni debe permitir la autodefensa, la justicia por propia mano.

Pero ¿Qué sucede en el orden internacional? ¿Es que el

conjunto de todos los Estados constituye un orden jurídico? ¿Es que no existe el derecho internacional? Negarlo sería cerrar los ojos a una evidencia. Podrá alegarse su imperfección; podrá sostenerse su estado aún rudimentario, pero no se puede negar en modo alguno la existencia de verdaderas reglas internacionales. Y precisamente es en el estado de derecho donde encontraremos aun hoy, a la guerra como una verdadera forma jurídica; como una verdadera sanción del derecho internacional.

e) La Huelga como Sanción. Y es que la guerra constituye el estado primitivo de la sanción, es decir, propia de aquellos regímenes jurídicos en los cuales no se ha llegado aún a la creación de un órgano centralizado al que corresponde la aplicación de las -- sanciones. Las sanciones son pues aun descentralizadas y entre ellas ocupa lugar preponderante la guerra.

De igual modo cabe sostener que la huelga puede ser una sanción descentralizada. Pero para que así ocurra es menester que - se den los presupuestos que la constituyan en un acto jurídico y no - en una transgresión; es necesario que exista conducta prohibida por - la norma, la pretensión jurídica y la ausencia de órgano centralizado para que haga efectiva la sanción.

f) La Huelga como Derecho. En el párrafo anterior hemos visto, como incluso textos constitucionales reconocen "el dere-

cho de huelga". Si acudimos a la doctrina, encontraremos autores para los cuales la huelga es un "derecho individual", "derecho colectivo" o "derecho gremial". Frente a ellos encontraremos en cambio quienes le atribuyen el carácter de "hecho, ya individual, ya colectivo, ya Gremial".

De ahí que se requiere su dilucidación antes de proseguir en nuestra investigación. Y para ello debemos acudir a la Teoría -- General del Derecho, muy a menudo olvidada por quienes enfrentan un problema que, como lógica consecuencia, enuncian soluciones -- equivocadas.

"El Derecho es un orden de la conducta humana; un orden es el conjunto de normas". Las normas no son sino meros pensamientos que, desde el punto de vista jurídico quieren motivar conductas determinadas. De ahí que las normas establezcan sanciones para la conducta contraria a lo que ellas prescriban; las normas, cuyo conjunto constituye el derecho, son pues esquemas de interpretación de conductas humanas, que enlazan una consecuente jurisdicción a un antecedente. Y ambos, antecedente y consecuente, son hechos; debiendo el último caracterizarse siempre como una privación de la vida, la salud, la libertad; la propiedad.

El derecho, al normalizar los hechos, los califica como hechos jurídicos; como facultad o como sanción; pero nunca identi-

ca hecho y derecho, pues éste no es sino un pensamiento dirigido a aquél. Cuando decimos que tenemos "derecho a", sólo expresamos que el orden jurídico nos "faculta" para ejercitar determinada conducta, pero no que dicha conducta se identifique con el Derecho o que sea "el derecho".

Nunca podrán identificarse hecho y derecho, pues el primero pertenece al mundo de la realidad, mientras que el segundo al de la idealidad. Aunque habrá una correspondencia entre uno y otro. Nunca podrá el objeto estar dentro de nuestro pensamiento, y siendo que el derecho se expresa a través de normas, nunca podrán ellas ser identificadas con la realidad natural.

Lo que sí puede afirmarse es que las normas se dirigen a conductas humanas (en interferencia intersubjetiva tratándose de normas jurídicas) mencionan conductas, pero nunca constituyen esas conductas en sí mismas.

Los hechos jurídicos o antijurídicos se constituyen, en el momento, en que, las conductas mentadas por las normas se integran con ellas; sólo cuando el derecho fija en ellas su tensión, son objeto del conocimiento jurídico: hasta entonces son objetos extrajurídicos. Y al integrarse con las normas no asumen la calidad de -- "derechos" sino de hechos o actos jurídicos, lícitos o ilícitos, según sean conducta prescritas o no por el orden jurídico. A lo más po-

drá hablarse de derechos subjetivos, pero en tal caso habremos de tener presente que la intencionalidad de tal mención apunta a "facultad jurídica", a posibilidad de que a mi hacer no se oponga el hacer o "no hacer" de otro, y de exigir del órgano competente que aplique la correspondiente sanción a quien me limite en tal ejercicio.

De ahí que ni podamos hablar de "derecho de huelga", sino a lo sumo de "derecho a la huelga", como posibilidad de que el orden jurídico me acuerde la facultad de no trabajar, ya como acto de presión ya como acto de sanción.

5.- CONSIDERACIONES SOBRE EL BOYCOT-PICKETING Y LOCK OUT.

Se debe señalar que la huelga no debe confundirse con ciertos medios de lucha utilizados por la clase trabajadora en sus distintas épocas, por conseguir libertad, igualdad y dignidad económica en la mesa de las discusiones, por ello a continuación y brevemente, nos referiremos al Boycot, al Picketing, al Sabotaje y al Lock Out.

Se denomina Boycot, la exclusión de toda relación comercial o social impuesta a un individuo, comercio o industria, para perjudicarlo en sus intereses como represión por el incumplimiento de sus obligaciones y como medida coercitiva para obligarlo a ceder a las pretensiones de quienes le imponen tal medida.

Se manifiesta el Boycot mediante una serie de recomen-
daciones al público para que se abstenga, ya sea de consumir los
 productos, de usar los servicios o de trabajar para determinada per-
sona o empresa. La denominación Boycot deriva el Capitán Boycott,
 a quien en Irlanda la Liga Agraria aplicó por primera vez en el mun-
do esta medida. El Boycot, según Krotoschin es, "una medida co-
 lectiva aplicada a un conflicto de trabajo, o bien a la negativa patro-
 nal de incorporar a determinados patrones, siguiéndose también en -
 este caso un plan premeditado de lucha. El Boycot puede declararse
 por alguna organización profesional, de una de las dos partes, y mu-
chas veces acompaña otra medida colectiva como la Huelga o el - -
 Lock-Out, al invitar en el primer caso a otros trabajadores no di-
 rectamente interesados en la Huelga, a no ofrecer sus servicios a
 los patrones contra los que se dirige ésta, o al invitar a los patro-
 nes no afectados por el cierre decidido por uno o varios de sus co-
 legas a que no empleen a los trabajadores excluidos".

El Boycot se manifiesta como prohibición de comprar -
 productos de determinadas empresas cuyos dueños han caído en des-
 crédito por prácticas consideradas desleales.

El Picketing, es un procedimiento auxiliar de la Huelga
 que consiste en destacar grupos de vigilancia prolongada hasta cerca
 de los establecimientos industriales, para convencer a los operarios

para que se plieguen a la Huelga o para impedir que concurran a trabajar.

Por Sabotaje se entiende toda labor deficiente o mala, y todo hecho provocado intencionalmente con el propósito de impedir, retardar o disminuir el rendimiento de la producción, destruir o dañar los instrumentos de trabajo, instalaciones, materias primas o elaboradas, medios de comunicación, etc.

Originalmente el Sabotaje fue empleado por los trabajadores como medio de lucha contra los empresarios; ha sido utilizado en los últimos tiempos como arma de guerra y de lucha económica, lo que ha motivado su represión con sanciones cada vez más rigurosas.

Para Guillermo Cabanellas, el paro patronal o Lockout, surte los mismos efectos legales que la Huelga, sólo que llevada a cabo por los patrones de manera voluntaria, consiste en el cierre de los establecimientos o lugares de trabajo, suspendiendo temporalmente éste, ya sea de manera total o parcial.

El cierre o Lock-out, puede emplearse o usarse como medio de lucha, contra las pretensiones desmedidas de los trabajadores, constituyendo entonces una medida legítima de la defensa de los intereses patronales, o perseguir la obtención de la modificación de las condiciones de trabajo en perjuicio de los trabajadores, sin

motivos justificados, en cuyo caso sería ilícito.

En algunas legislaciones como la Argentina, permiten la Huelga y el Lock-out, pero reprimen la coacción violenta para obligar a alguien a plegarse o a tomar parte mejor en una Huelga, Boycot o Lock Out.

Desde el punto de vista técnico, la distinción entre una huelga y el cierre patronal depende de la parte que inicie el paro, pero en la práctica es a menudo imposible hacer tal distinción.

Ejemplo de esto, es el caso del patrón que expone no poder hacer funcionar una planta a menos que reduzca los salarios o el personal. Los obreros se niegan a aceptar la reducción y la planta cierra sus puertas para reabrir las un mes después, ofreciendo salarios reducidos. En este caso el patrón trató de imponer los términos a los obreros, que al principio se negaron a aceptarlos. Por otra parte, un Sindicato puede anunciar ciertos términos como condición de trabajo de sus agremiados; el trabajo cesa, cuando el patrón se niega a aceptar dichos términos. En ambos casos, los obreros dirán que los paros fueron cierres patronales, mientras que los empresarios, dirán probablemente que fueron huelgas.

En el derecho positivo y vigente mexicano, el Lockout no existe, si se concibe en la forma y términos que se han señalado anteriormente; y al respecto la fracción XIX del Art. 123 Consti

tucional dispone: "los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje".

El paro es en el Derecho Mexicano, solo un instrumento de lucha puesto por la Ley en manos de los patronos, susceptible de ser utilizado como medida de coacción para obligar a los obreros a aceptar una determinada pretensión patronal, sino también una medida que, con las garantías debidas, se puede adoptar para evitar -- que nadie tenga que seguir forzosamente la explotación de un negocio en condiciones tan gravosas que eliminen racionalmente todo estímulo para continuar el ejercicio del mismo.

El paro no es en el Derecho Mexicano la contrapartida de la Huelga, según lo estimaron Capitán y Cuche, según cita tomada -- del Maestro Trueba Urbina.

Huelga y paro dice el Maestro citado, en el mundo jurídico Mexicano, tienen naturaleza y finalidad diferentes. Por ello la Ley Federal del Trabajo define el Paro en su Art. 277. "Como la -- suspensión temporal, parcial o total, del Trabajo como resultado de una coalición de patronos".

Para en el artículo siguiente disponer, "Que los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesa

rio suspender el trabajo para mantener los precios en un límite cos
teable, previa aprobación de la "Junta de conciliación y Arbitraje".

CAPITULO SEGUNDO.

MANIFESTACIONES DE LOS PRIMEROS MOVIMIENTOS SINDICALES EN EL PAIS.

1. Antecedentes de la huelga de Cananea.
2. Antecedentes de la huelga en Río Blanco.
3. Las leyes y los decretos que fueron base del Artículo 123 Constitucional.

CAPITULO II.- MANIFESTACIONES DE LOS PRIMEROS MOVIMIENTOS SINDICALES EN EL PAIS.

1.- ANTECEDENTES DE LA HUELGA DE CANANEA.

En el capítulo anterior se manifestaron los antecedentes históricos de la huelga en diferentes países; ahora consideramos de interés el hacer referencia a los antecedentes en México. Al finalizar enero de mil novecientos seis y por iniciativa de Manuel M. Diéguez, en Cananea, Estado de Sonora, se llevó a cabo, la organización llamada: La Unión Liberal "Humanidad"; así también se constituyó en Ronquillo, el llamado club liberal de Cananea; estas instituciones se agruparon a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, ubicada en San Luis Missouri.

El impulsor Esteban B. Calderón, alentó a los trabajadores para que se defendieran de la clase capitalista que cada día era más intolerable. El recargo de trabajo y los bajos salarios a -- los trabajadores, para aumentar las grandes ganancias de la empresa, eran la meta de esa clase, contraria al trabajador.

Con el objeto de erradicar estos males, los integrantes de la Unión Liberal "Humanidad" en sesión secreta, manifestándose contra la tiranía industrial. Ahora bien, el resultado de dicha entre

vista, celebrada el 28 de mayo de 1906, fue un mitin el día treinta de ese mes y año, en un sitio próximo a Pueblo Nuevo, al que asistieron más de doscientos obreros; hicieron uso de la palabra: Carlos Guerrero, Esteban B. Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara, de ahí partió la idea de realizar un movimiento de huelga para contrarrestar la explotación de la clase capitalista.

Dicha huelga fue declarada por la noche del 31 de mayo del año en curso, en la mina "Oversight", de esta manera en el momento de los cambios de turno de operarios y mineros, se negaron los entrantes a cubrir las vacantes que dejaban sus compañeros, el movimiento se realizó pacíficamente, y los trabajadores abandonaron el sitio.

Por su parte, el Gerente de la compañía minera Cananea Consolidated Copper Company, coronel Williams C. Green, estimando la peligrosa trascendencia del movimiento demandó, para su protección, la ayuda de los Poderes Gubernamentales del Estado de Sonora; en aquel entonces.

Al iniciarse el día primero de junio de mil novecientos seis, más de dos mil obreros huelguistas recorrían los talleres y las minas con el objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación; a las diez de la mañana de ese día llegaron los líderes a las oficinas de la empresa, en donde estaban el apoderado

de la negociación, licenciado Pedro D. Robles y las autoridades del lugar, el Presidente Municipal doctor Filiberto V. Barroso, el Comisario Pablo Rubio y el Juez menor Arturo Carrillo. Los representantes de los huelguistas: Esteban B. Calderón, Manuel M. Diéguez, Juan J. Ríos, Manuel S. Sandoval, Valentín López, Juan C. Besh, Tiburcio Esquer, Jesús J. Batras, Mariano Mesina e Ignacio Martínez, mostraron un "memorándum" que contenía los siguientes elementos:

"1.- Queda el pueblo obrero declarado en huelga.

2.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condiciones siguientes:

I.- La destitución del Mayordomo Luis (nivel 19)

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

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

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

V.- Todo mexicano, en el trabajo de esta negociación,

tendrá derecho a ascenso, según se lo permitan - sus aptitudes".

Sin embargo, se calificaron de "absurdas" por el abogado de la empresa, las peticiones obreras; pero los huelguistas estaban convencidos y se mantuvieron firmes.

En razón de que se negaron a acceder a lo pedido, se improvisó un mitin frente a la mina "Oversight", en el cual los comisionados informaron que la Compañía no había aceptado las peticiones formuladas, a partir de este momento se inicia la lucha, organizándose una manifestación que partió de la mina hacia el barrio de "La Mesa", para invitar a los operarios de la maderería de la empresa a seguir el movimiento; pero el gerente de la negociación minera, - que desde luego sabía lo pobre de sus razones, preparó otros argumentos para él más positivos, y se manifestó bélico, usando las ametralladoras para ese efecto.

El grupo se dirigió a la maderería para invitar a los obreros, de este departamento, a que hicieran causa común con los - huelguistas; como los trabajadores se sumaron a los huelguistas, en tonces, George Metcalf pretendió impedir la salida de los obreros y, como no lo consiguió, roció de agua a los manifestantes, ayudado - por su hermano William, empapando a las banderas que llevaron, - entre ellas la de la Patria. Los huelguistas enardecidos por ese --

hecho se acercaron al edificio gritando: "Que salga el gringo desgraciado"; la respuesta fue un obrero caído al suelo bañado en sangre.

Así se inició la lucha, los obreros arrojaron piedras y los hermanos Metcalf contestaron con balas; fue una pelea sangrienta entre huelguistas y sus agresores, se incendió la maderería, hubieron heridos y muertos.

Con todo, después del sangriento suceso, los obreros continuaron su manifestación, con dirección a la Comisaría de Ronquillo, en demanda de justicia y cuando se acercaron al Palacio Municipal, una descarga de fusilería sobre los obreros indefenso, cobró nuevas víctimas; seis personas murieron, entre ellas un pequeño de escasa edad.

Los obreros' no podían repeler la agresión, por encontrarse inermes. Contestaban los disparos con maldiciones y con -- piedras, trabándose una lucha desesperada y sobre todo con desventaja para los manifestantes, aumentó el número de los muertos en este segundo combate, fueron diez, entre los cuales estaban ocho mexicanos. Los heridos ascendían a más de diecisiete y su muerte era segura. Los americanos habían luchado con mucha ventaja.

De esta manera fué como se desarrollaron los acontecimientos el primer día, que fue dantesco.

El Gobernador Izábal, acudió a Cananea con sus rurales,

gendarmes, fiscales mexicanos y con más de doscientos norteamericanos, en su mayoría pertenecientes a las fuerzas fiscales "Rangers" de los Estados Unidos, comandados por el coronel Thomas Rinning. Lo que ocurrió, fue que, esa misma mañana del día dos de junio - fueron encarcelados más de veinte obreros. Por la tarde, los trabajadores organizaron otra manifestación, e intentaron hablar personalmente con el Gobernador, empero, se les rechazó de nuevo por esbirros de la empresa; y así volvió la lucha desigual; obreros desarmados y esbirros utilizando magníficos máuseres. La lucha continuó hasta las diez de la noche, en que prácticamente se disolvió a los manifestantes. Los obreros decían: "Morir antes que rendirnos".

El tres de junio de 1906, se publicó un resumen de los sucesos por el "Imparcial" que decía:

"Desde hace varios días, un grupo de obreros mexicanos, de los que trabajan en la empresa minera de Cananea, sabedores de que su jornal, que juzgan inferior al que ganan sus compañeros norteamericanos, iba a ser disminuido aún, venían preparando una huelga, a la que no faltaron incitadores de mala fé, como es común en esta clase de conflictos. La huelga, estalló el día 10. de junio - pues nada habían conseguido los obreros de la empresa. Ese mismo día los trabajadores huelguistas se dirigieron a la maderería de la negociación para ver de conseguir el apoyo de los representantes --

obreros, pero fueron recibidos a tiros por los trabajadores norteamericanos y, por su parte, los obreros huelguistas repelieron a la agresión con piedras. El resultado de la contienda, según telegrama del Mayor Watts y Washington, fue de dos norteamericanos muertos, los hermanos Metcalf, y quince obreros.

"Al día siguiente, dos de junio, se restableció la calma. Obsérvese que la prensa, llama a los dirigentes de los trabajadores "incitadores de mala fé", porque salen a la defensa de sus compañeros exigiendo a la poderosa empresa minera la nivelación de salarios de los obreros mexicanos en relación con los extranjeros, así como condiciones de trabajos mejores.

Debe observarse que la acusación más grave que el movimiento obrero mexicano ha formulado contra el gobierno de don Porfirio, es la de haber permitido el paso de tropas o norteamericanos armados a nuestro suelo para proteger a la Compañía Minera "Cananea Consolidated Copper Company". Como el hecho fue una vergüenza nacional, el mismo periódico "El Imparcial" en su editorial del 7 de julio de ese mismo año se encargó de desmentirla, diciendo que en realidad: "no es exacto que hayan entrado tropas norteamericanas al territorio nacional; el origen de esa versión se encuentra en la circunstancia de que en el tren que procedía de Naco, Arizona, subieron el Gobernador de Sonora Izábal y un grupo de particu-

lares norteamericanos armados, pero estas personas no formaban - parte de las fuerzas de aquel país, ni portaban uniforme; en su mayoría eran profesionistas que venían a informarse de lo ocurrido; el Gobernador de Sonora consiguió de esas personas que regresaran sin descender del tren".

El pueblo mexicano, consideró cierta la acusación aun cuando el "Imparcial" la hubiere negado, la verdad según el propio periódico es que en el tren en que viajaba el Gobernador de Sonora, subió "un grupo de particulares norteamericanos armados", que es casi seguro tuvieron participación en los sucesos de Cananea, aunque el Gobernador hubiera dicho que "consiguió que no bajaran del tren", pero la magnitud de los sucesos fueron índice de que no fueron así.

De esta manera la actitud firme de los trabajadores de Cananea, obligó a la empresa a tratar con los obreros y llegar a un avenimiento, estando de acuerdo con sus peticiones, pero las supremas autoridades nacionales no lo permitieron, según se afirma por los concedores.

Así el día 5, mientras la agitación continuaba, se detuvo a Diéguez, Calderón, Ibarra y a otros cinco obreros señalados como directores del movimiento, a quienes se les instituyó proceso y se les condenó a una pena de 15 años de prisión en las Tinajas de San Juan de Ulúa; esto desde luego fue desastrozo.

Porfirio Díaz, informó al Congreso de la Unión, en septiembre de 1906, que la huelga de Cananea había sido reprimida con prontitud, energía y prudencia. Dijo "complacerse en reconocer el Derecho de los obreros a asociarse", siempre que respetaran todos los intereses legítimos. Al finalizar ese año, se supo que la tranquilidad más absoluta dominaba en Cananea, gracias a la vigilancia de la policía.

El final de la lucha fue la reanudación de labores, en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto de sus defensores; no obstante, esta fue la primera chispa de la Revolución que había de alborear después para hacer justicia a las víctimas de la explotación por parte de los capitalistas injustos.

2.- ANTECEDENTES DE LA HUELGA EN RIO BLANCO.

Esta otra etapa, la llamada huelga de Río Blanco, que se registró siete meses después de los acontecimientos de Cananea, fue también dolorosa, aquí se mostró la idea de violencia de las autoridades, hacia el pueblo, la causa de este conflicto, la Huelga de Río Blanco de 1907, radicó en la opresión del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores. Así a mediados del año 1906, se citaron un grupo de obreros tejedores en la humilde morada del obrero Andrés Mota y después de tratar el asunto que los reunió, Manuel Avila, trabajador también, expuso la convenien-

cia de crear un organismo de lucha en contra del Clero, el capital y el Gobierno que consideraron instrumento de ambos; de esta manera, se provocó la discusión correspondiente y los asistentes formaron dos grupos: El primero encabezado por Andrés Mota y el profesor José Rumbia, quienes manifestaron la conveniencia de crear una "Sociedad Mutualista", para evitar persecuciones; el otro grupo los sostenían: Avila, los hermanos Genaro y Atanasio Guerrero y José Neira, quienes pretendían la necesidad de organizar una unión de resistencia y combate. Se acordó crear una "Sociedad Mutualista del Ahorro", a fin de no provocar el enojo de los enemigos del proletariado, que eran muchos,

De esta manera en la sesión a la que se citó para discutir los estatutos de la sociedad, Avila sostuvo con pasión, secundado por nuevos prosélitos el constituir la unión de resistencia para oponerse a los abusos de los patrones y sus cómplices, sugiriendo que la agrupación se denominara, "Gran Círculo de Obreros Libres", Después de una acalorada discusión, se admitió, por mayoría, la propuesta de Avila y para evitar la desintegración del círculo, éste tendría un doble quehacer, primero en público, se tratarán asuntos intrascendentes que no lesionen a los enemigos de los trabajadores. Segundo en secreto tratarían por hacer efectivos los principios del Partido Liberal Mexicano, que era conocido; en la región

de Orizaba. De esta manera, se originó el "Círculo de Obreros - Libres", en junio de 1906 y su órgano de publicidad fue "Revolución social", cuya denominación lo decía todo.

El mejoramiento de los trabajadores, las necesidades de defensa colectiva, contra la jornada de 15 horas, el empleo de niños de seis años y los abusos de los capataces, hicieron, naturalmente, que el nuevo organismo se desarrollara con bríos renovadores. Así se organizaron sesenta sucursales en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, México, Querétaro y el Distrito Federal. Es indudable que esta actividad obrera dió origen a inquietudes entre el grupo industrial.

Observamos que, en Puebla, los industriales aprobaron el 20 de noviembre de 1906 el "Reglamento par las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón", cuyo contenido manifestamos a continuación:

"La Cláusula Primera fijó la jornada de 6 a.m. a 8 p.m. Los sábados, el 15 de septiembre y el 24 de noviembre, se suspenderán las labores a las 6 de la tarde. La entrada al trabajo será cinco minutos antes de la hora, a cuyo efecto se darán dos toques preventivos a las 5.30 y a las 5.45 de la mañana. La Cláusula Catorce fijó los días de fiesta: 1o. y 6 de enero, 2 de febrero, 19 y 25 de marzo, jueves, viernes y sábado de la semana mayor,

jueves de Corpus, 24 y 29 de junio, 15 de agosto, 8 y 16 de septiembre, 10. y 2 de noviembre y 8, 12 y 25 de diciembre. La cláusula doce autorizó al administrador para fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos. La Cláusula Trece prohibió a los trabajadores admitir huéspedes sin permiso del administrador, en las habitaciones que proporcionaba la fábrica. La misma cláusula indicaba en los casos de separación deberá el trabajador desocupar la habitación en un plazo de tres días".

Así, este reglamento se publicó el día 4 de diciembre de 1906 en las fábricas de Puebla y Atlixco, ocasionando una huelga de los trabajadores.

Se ordenó en el centro industrial de Puebla que hubiera un paro general en: las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, arrojando a la calle a sus trabajadores, con objeto de capitalizar la situación de miedo y miseria que produce el desempleo y mantener a las masas proletarias en su primer intento legítimo de asociación sindical; en la región de Orizaba, Veracruz, los obreros protestan contra tal procedimiento industrial; no obstante los patrones veracruzanos en unión de los de Puebla, aprovecharon la oportunidad para fijar en sus fábricas el reglamento poblano. Como resultado de este acto, los obreros dejan sus labores para agruparse de acuerdo con sus compañe--

ros de Puebla y defenderse también del ataque que entrañaba la actitud de los patrones. Desde este momento los campos quedaron deslindados, e iniciada la lucha entre capitalismo y sindicalismo, grupos naturalmente opuestos.

Observamos que los trabajadores textiles sometieron el conflicto provocado por el paro patronal al arbitraje del Presidente de la República; noblemente pensaban que el Dictador, en un razgo humanitario, les hiciera justicia. Así las comisiones de obreros e industriales se trasladaron a la capital para tratar el problema con el Presidente.

El día 5 de enero de 1907, los comisionados obreros fueron obligados a comunicar a los trabajadores que el acuerdo de Porfirio Díaz había sido favorable a los intereses de los trabajadores de tal forma: el "Gran Círculo de Obreros Libres" convoca a sus agremiados para el día siguiente, domingo 6, con objeto de informarles sobre la resolución.

Así el domingo 6 de enero, se reúnen los trabajadores en el Teatro "Gorostiza" y cuando les dieron a conocer el laudo Presidencial, advirtieron que esto era una burla sarcástica, que el árbitro no era más que un instrumento de los industriales. Así se provocó una reacción violenta contra el Dictador. Acordaron no volver al trabajo contrariando el Artículo 1o. del Laudo arbitral que declaraba expresamente que el lunes 7 de enero de 1907 se abrieran las

fábricas de los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, - Oaxaca y el Distrito Federal y que todos los obreros entrarían 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.

Pero el lunes 7 de enero, llamaron a los trabajadores a la faena; los industriales estaban seguros de que los obreros no se atreverían a desobedecer el Laudo Presidencial, máxime cuando habían hecho correr la versión de que las autoridades del Cantón de Orizaba tenían órdenes estrictas de hacer que el trabajo se reanudara, para que el comercio no sufriera más con el paro; en todas las calles que conducen a las factorías, se vió avanzar la masa compacta de obreros, que los patrones, veían regresar vencidos a su trabajo; empero pronto se desengañaron; aquel grupo no llegaba como otros días, sometido. Cada trabajador traía los puños fuertemente crispados y había en su rostro odio y dolor fundados, los días de huelga, con su cortejo de hambre, de zozobra, les habían acuñado un gesto de amargura y sabiendo que había llegado el momento de la lucha justificada, afirmaban su marcha; se situaron frente al edificio de la fábrica en actitud desafiante, para que los propietarios vieran claramente que se negaban a trabajar, pese a la conminación presidencial y vinieron también para saber quiénes flaqueaban

rompiendo las filas proletarias; para castigarlos merecidamente.

Así, hombres y mujeres encolerizadamente se dirigen a la tienda de raya de Río Blanco, toman lo que necesitan y prenden fuego al establecimiento; posteriormente, la muchedumbre se dirige a Nogales y Santa Rosa, libertan a sus correligionarios que se encontraban en las cárceles y las incendian; también las tiendas de raya son quemadas con sus propias manos frente a la tiranía, el pueblo se hace justicia, ya la muchedumbre gritaba "Abajo Porfirio Díaz y Viva la Revolución Obrera". El corolario de este acto fue el asesinato y fusilamiento de obreros, una verdadera "masacre" que llevó a cabo el General Rosalino Martínez, en cumplimiento de las injustas órdenes del viejo Porfirio Díaz.

"Es de noche, dicen Salazar y Escobedo, el sol en su último rayo, se ha llevado los postreros alientos de los victimados; la luna, con amante compañerismo envuelve ahora los cuerpos que yacen insepultos en el solitario camino, que huele a pólvora y a sangre; los "chacales" husmean en los contornos de las fábricas poniendo sitio a los proletarios hogares; a la débil claridad de la Diosa - Selene siguen matando a obreros indefensos".

Las órdenes del Palatino se han cumplido, el César man dó la muerte a los plebeyos tejedores y estos la han recibido. Las - víctimas son llevadas en carros a ignorados sitios; el "Gran Círculo

de Obreros Libres" ha hallado gloriosa derrota, el dolor impera en la desolada serranía; no así el honor proletario irradia incólume como la bruñida cumbre del Citlaltépetl; posteriormente, a los asesinatos colectivos llevados a cabo por la autoridad, el orden fue restablecido. Transcurridos algunos días se realizan aprehensiones de obreros para ser deportados a Quintana Roo. Finalmente se reanudaron las labores en las fábricas con la sumisión de los obreros supervivientes, a quienes por el momento no les quedó mas remedio que obedecer y cumplir, guardando en el fondo de su alma odio y rencor contra los explotadores del trabajo humano y de su instrumento, el viejo tirano Porfirio Díaz, quien era títere del grupo de los poderosos.

A los tres años de esa fecha, la Revolución había triunfado y el octogenario abandonaba el País en el vapor "Ipiranga" con rumbo a Europa, donde no tuvo tiempo suficiente de recordar a todas sus víctimas, porque le sorprendió la muerte en el destierro antes de terminar el balance de su vida errónea.

La época del Porfiriato, con sus brutales principios políticos, propició el advenimiento de la Revolución Mexicana, en principio burguesa, pero con los resultados ya conocidos y con los frutos que actualmente se dan.

3.- LAS LEYES Y LOS DECRETOS QUE FUERON BASE DEL ART. 123 CONSTITUCIONAL.

Es importante señalar que, aparecen una serie de leyes protectoras de nuestros sindicatos y antecedentes de nuestro Artículo 123 Constitucional. Así en 1913 se le dan facultades al primer jefe del Ejército Constitucionalista para dictar leyes sobre asuntos -- agrarios y del trabajo, que tutelarán definitivamente a las capas hasta entonces vejadas y explotadas, por el grupo poderoso.

El periódico anarquista "Luz", en su editorial, invitaba a los gremios obreros a establecer una organización compuesta por organizaciones sindicales, y para fines del año 1912, tomaba la denominación de "Biblioteca y Casa del Obrero" y al poco tiempo "Casa del Obrero Mundial", organismo que después de participar en varias huelgas, se convierte en supremo director del movimiento sindical mexicano; en razón de que se robusteció con numerosas organizaciones sindicales del país. Es de tanta trascendencia su creación que, en el año de 1913, con motivo de la celebración del segundo año de la caída de Porfirio Díaz, se muestra furioso contra el gobierno usurpador de Victoriano Huerta. Así se organizan los "Batallones Rojos", que toman directamente a una posición muy importante en la revolución armada, al lado de Venustiano Carranza y de cuyo seno destaca la figura señera de Rafael Quintero, a quien se considera "el alma mater" de la Casa del Obrero Mundial. Esta

posición se logra pese a los inmoderados ataques que diferentes gobiernos les profieren, no cejando en su lucha hasta la integración del Constituyente de Querétaro.

Se debe apuntar que, antes de la promulgación de la Constitución de 1917, se dictan leyes que desvinculan meramente la materia civil de las relaciones obrero-patronales, con una directriz tendiente a proteger los derechos de los trabajadores, muestra de ello, lo da el Gobierno de Veracruz. En apoyo de lo anterior el -- ejemplo se da en la ley, que establece las juntas de administración civil, para substituir a las jefaturas políticas. También el General Agustín Millán, dictó otra ley designada a las asociaciones profesionales, en donde utiliza por primera vez en nuestra legislación - el término: SINDICATO. Término que después cobraría gran importancia.

Por otra parte, el 4 de mayo de 1915, siendo Gobernador del Estado de Yucatán el General Salvador Alvarado, se promulga una ley que establece el Consejo de Conciliación y Tribunal de Arbitraje que habría de funcionar en la capital del Estado. Este consejo se avoca a dirimir los conflictos entre el Capital y el Trabajo. Así también el 12 de diciembre de ese mismo año se da la primera ley, cuya naturaleza jurídica protege el Derecho Público celosamente.

Siguiendo los lineamientos, en el estado de Coahuila en 1916, siendo Gobernador el Sr. GUSTAVO ESPINOSA MIRELES, se instituyó un departamento de trabajo. Obsérvese que la legislación mexicana, por medio del Constituyente de Querétaro, se abre el camino de la evolución del derecho colectivo del trabajo, al elevar a rango Constitucional las leyes laborales, con el establecimiento del Artículo 123, precepto de vital importancia histórica.

Es natural que los debates modeladores del Artículo -- 123, fueron llevados unas veces por el apasionamiento ideológico, - otras veces inspirados por el limpio afán de proteger al trabajador y no pocas veces bajo la inspiración doctrinaria que legaron los estudiosos nacionales y extranjeros. Así se logra amalgamar un cuerpo de disposiciones que, después, serán legítimo orgullo para nuestra historia legislativa. Se advierte la fuga del liberalismo e individualismo que imperaron en ese momento histórico.

En principio, el Artículo 50. de la Constitución tutelaba las disposiciones del trabajo. El Diputado Gersain Ugarte, al referirse a la cuestión laboral, planteó la necesidad de ubicar la reglamentación del mismo en el Artículo 72, es decir, conceder facultades al Congreso de la Unión para legislar en materia de trabajo, quien a su vez facultaba a las legislaturas de los Estados para reglamentar tales disposiciones. De ahí surge la moción hecha por

el Diputado Manjarrez, quien apunta la necesidad de consignar un artículo sui generis en nuestra Carta Magna que reglamentara genéricamente las disposiciones del trabajo; de esta manera, se formula el proyecto del capítulo denominado: "Del trabajo y previsión social" que, por fin el 13 de enero de 1917, se conoció como firme iniciativa y se culmina exitosamente con la conquista del Derecho de Coalición, asociación profesional y establece las bases para una nueva función social del sindicato.

Se afirma que la Fracción XVI del Artículo 123, es en realidad la más clara cristalización de nuestro Derecho del Trabajo, dicho artículo a la letra dice: "Tanto los obreros como los empresarios, tendrán derecho de coaligarse, en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, - etc." Por su parte, la Fracción XVII, consagra el derecho de huelga convertido en el instrumento más real para sostener los altos - principios y derechos del sindicato, como rectores y como norma - de indiscutibles alcances.

Todo esto demuestra la solidez del orden social imperante en este momento histórico.

CAPITULO TERCERO.

EL CONCEPTO DE HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y (SUS) DIFE- RENCIAS (EN RELACION) CON LA (LEY) ANTERIOR.

1. Comentarios.
2. Objetivos de la Huelga.
3. Otras consideraciones sobre la Huelga.
4. Causas de terminación de la Huelga.

CAPITULO III. EL CONCEPTO DE LA HUELGA EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

1.- COMENTARIOS.

Como previamente se ha manifestado, el presente trabajo se referirá a la licitud o ilicitud de la huelga, haciendo un estudio del artículo 445 de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Ahora bien, consideramos oportuno destacar algunos elementos de importancia que consigna la Ley en vigor, y así tenemos que, el Título 80., Capítulo 1o. de la Nueva Ley Federal del Trabajo, nos proporciona las disposiciones referentes a la huelga. Este Título el legislador lo intituló, simplemente, como "HUELGAS" a diferencia del Título 5o. de la Ley Anterior que se denominaba "DE LAS COALICIONES, HUELGAS Y PAROS". El artículo 440 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, al dar la definición de la huelga, suprime la palabra "LEGAL", sostenida por la Ley Anterior.

Esta corrección es muy importante, ya que una huelga puede ser legal o ilegal, pero de todos modos es huelga. Por lo tanto, el hecho de separar en la definición de la huelga el calificativo de legal, hace a la definición más clara y a la figura jurí

dica de la huelga más elástica, dándole una connotación más amplia.

Si consideramos esta definición, encontraremos de la manera más sencilla y natural que la coalición de trabajadores es la legitimada para declarar la huelga.

En la Ley Federal del Trabajo vigente, en lugar del artículo 258 de la Ley anterior, en cuyo texto definía lo que era la coalición, qué fines debería tener y se habilitaba a los Sindicatos de Trabajadores como coalición permanente, tenemos el artículo 441, que simplemente declara que para los efectos de la huelga, los sindicatos de trabajadores son una coalición permanente. Pese a lo anterior, en que el nuevo artículo suprime la definición de lo que es la coalición, mantiene el aspecto doctrinario sobre a quién corresponda la legitimación para declarar la huelga.

Debemos señalar también que la coalición es el concurso de voluntades de los trabajadores para declarar la huelga y por ello mismo, según los diversos casos, puede ser una coalición accidental y verificada expresamente para promover la huelga, o permanente.

En la Nueva, como en la Anterior Ley, se considera que en el Sindicato de Trabajadores, existe un permanente acuerdo de voluntades para defender los derechos obreros y por ende, al -

Sindicato se le confiere la calidad de una coalición permanente.

No obstante lo expuesto, no impide que obreros no - sindicalizados puedan auxiliarse del recurso de la huelga; pues los obreros libres después de formar la coalición pueden, con todo de recho, ocurrir a ella.

Por su parte el artículo 442 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que es nuevo, dispone que la huelga puede abarcar en su totalidad a una empresa, o bien, puede referirse a uno o a varios de los establecimientos de una o varias empresas.

Consecuentemente, esta disposición es útil porque -- contempla el supuesto de que los obreros de una industria o empresa, aún en el seno de ella se encuentren en diversas condiciones; en tanto que unos no necesitan luchar por su mejoramiento, porque estén en situaciones aceptables, mientras que por el contrario existen otros que encontrándose en situaciones precarias, éstas, los -- obliguen a buscar su mejoramiento mediante la huelga.

De lo anterior se sigue como consecuencia que la -- huelga parcial, que afecta sólo una parte de los establecimientos de la empresa sujetos a emplazamiento, surge solamente cuando una - parte de los obreros de una empresa, en cuanto a sus departamentos, se lanza a la huelga.

Otro concepto importante es el de los límites de la

huelga que sostiene el artículo 443 de la Nueva Ley, en cuanto di ce que la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión de labores.

Este precepto modifica el Artículo 262 de la Ley anterior, suprimiendo la parte del mencionado artículo en que instituí una figura delictiva, a propósito de la huelga, que se configuraba cuando surgía la coacción o violencia física sobre las cosas y las personas, fijando además la sanción para este delito especial; sin embargo, se debe señalar que en la actualidad los ilícitos que se cometan con motivo de un movimiento de huelga, se sujetarán para su determinación y para su sanción, a lo que determinen las leyes comunes.

El siguiente artículo, o sea el 444 de la vigente Ley Federal del Trabajo, es nuevo y define la huelga legalmente existente, remitiéndonos al artículo 450 que a su debido tiempo se analizará.

A propósito de la huelga legalmente existente, es oportuno recordar que la legalidad de una huelga se presume y no necesita de resolución expresa que la califique. Pues este tipo de resolución solo sobrevendrá si existiendo parte interesada, dentro del término de las setenta y dos horas, después de haber estallado la huelga, promueve la declaración de la inexistencia; sin embargo, si

no existe esta objeción, la huelga sin necesidad de calificación expresa continúa como una realidad legal y existente.

El artículo 445 de la Nueva Ley Federal del Trabajo, es precisamente el que ha motivado el presente estudio, razón por la cual lo comentaremos con amplitud en el capítulo siguiente.

Por su parte el artículo 446 de nuestra Ley Federal del Trabajo vigente dispone que es huelga justificada aquélla cuyos motivos sean imputables al patrón.

Advertimos que el antecedente de esta disposición se encuentra precisamente, en el artículo 271 de la antigua Ley.

Este artículo presupone un laudo favorable a los trabajadores, en el cual se declare que la huelga es justificada y que el patrón dio lugar a la misma.

Es sabido que en toda huelga imputable al patrón se implica que éste debió haber aceptado el pliego de peticiones y que si no lo hizo y a lo largo del procedimiento se demostró la justificación de tales peticiones -cosa que se hubiera evitado si el patrón hubiera obrado rectamente y acepta el pliego- el patrón debe ser sancionado con cubrir las indemnizaciones inherentes a la huelga, que comprenden, entre otras, los salarios caídos durante el tiempo que estén en huelga.

Es importante señalar que el concepto de huelga jus

tificada presupone y acusa un desequilibrio real de intereses, posiciones y percepciones entre los dos factores de la producción y es to viene a encuadrar dentro de la concepción de la huelga lícita.

Por otro lado el artículo 447, del nuevo ordenamiento laboral, nos manifiesta que, en tanto dure la huelga, hay causa legal de suspensión en las relaciones del trabajo; aquí es conveniente señalar una crítica: El artículo 261 de la Ley anterior decía lo mismo; pero de una manera más clara señalaba que se trataba de suspensión, mas no de terminación y que tal suspensión no extinguía los derechos y obligaciones nacidos de la relación laboral.

En seguida, al considerar el artículo 448 de nuestra actual ley laboral, encontramos que expresa una disposición nueva, que a la letra dice:

"El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, y la de las solicitudes que se presenten, salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la junta".

"No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450, fracción VI".

Podemos advertir que este artículo pretende eliminar tanto la pluralidad de procesos como la de resoluciones, que en -- ocasiones pudieran ser aun contradictorias. Por ello, una vez que estalla la huelga, será con subordinación a lo que se decida en la misma, cómo se resuelvan los problemas planteados antes y que correspondan al ámbito colectivo o económico de las relaciones laborales.

Es importante hacer notar que las disposiciones anteriores, no tendrán aplicación cuando la huelga estalla, para prestar solidaridad a otra huelga, ya que dentro de esta hipótesis no hay - propiamente conflicto entre los huelguistas por solidaridad y sus patronos y por lo tanto los problemas pre-planteados antes de la huelga de solidaridad no deben de ser estatificados.

Por otro lado el artículo 449, dispone que el derecho de huelga debe ser respetado por las autoridades del trabajo y las civiles, debiéndose otorgar todas las garantías del caso y los auxilios necesarios precisamente a quienes detentan la huelga.

Observamos que este artículo es similar al 272 de la ley anterior. El legislador subraya las garantías de que está rodeado el derecho de huelga y la forma en que el obrero debe ser revestido de la más amplia tutela jurídica cuando usa el arma de su lucha social, dentro de la ley.

2.- OBJETIVOS DE LA HUELGA.

El artículo 450 de la Nueva Ley Federal del Trabajo enumera los objetivos que deberá tener una huelga. Los objetivos de una huelga deben cristalizarse en el equilibrio entre los factores de producción; se debe asimismo resaltar que no siempre el desequilibrio económico viene siendo responsabilidad directa de una empresa o de la organización interna de ésta, sino que puede también ser que inculpable e imprevisiblemente, los fenómenos de una colectividad o los movimientos económicos de una sociedad vengán a repercutir en la misma empresa.

El precepto señalado es base para propiciar el equilibrio entre los factores de la producción, puesto que entrega a los obreros un elemento para la lucha de clases. Esto es necesario - para que impere la armonía económica en las relaciones de los factores que dan lugar a la producción. Existe una adición de trascendencia en este artículo, que no existía en la anterior ley, y que -- consiste en establecer como una nueva causal que puede originar la huelga, el exigir por parte de los obreros el cumplimiento de las disposiciones legales sobre la participación de las utilidades en favor de la clase obrera.

Podemos señalar que este nuevo elemento para justificar las huelgas era no solamente conveniente sino más aún nece-

sario porque nunca han sido respetadas las disposiciones legales sobre el reparto de utilidades y los trabajadores sufren continuamente el despojo de sus utilidades por parte de los patronos que se valen de una serie infinita de artimañas. Así esta fracción abre las puertas a los obreros para que legalmente presionen a los patronos a fin de que apliquen correctamente la ley sobre la materia y de esta manera les entreguen su justa participación en las utilidades, como lo dispone la fracción 9a. del apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

El otro artículo que vale la pena comentar es el 451, de la Nueva Ley Federal del Trabajo, que señala requisitos para suspender los trabajos. Dicho precepto nos señala como condiciones:

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

El 451, que substituye al 264 de la antigua Ley Federal del Trabajo, contiene las modalidades siguientes: Se observa que la fracción primera es similar a la del artículo 264 de la anti

gua ley. En la Fracción segunda, se observan diferencias respecto de la ley anterior, en efecto, se especificaba, previamente, que para integrar la mayoría de los huelguistas se deberían tomar en consideración a los despedidos, si el despido había ocurrido después del emplazamiento a la huelga. Actualmente se suprime esta disposición. En la nueva fracción se establece que el recuento es una excepción o defensa que deberán ejercer los patrones o a quien interese y que este punto no es una cuestión previa a la suspensión de los trabajos. El mismo artículo 451 manifiesta que se debe estar a lo dispuesto por el 452.

En efecto el 452 mencionado, señala que el escrito de emplazamiento de huelga deberá satisfacer los siguientes requisitos:

En primer lugar se dirigirá al patrón y en él se formularán las peticiones, se anunciará el propósito de ir a la huelga si tales peticiones no son satisfechas y concretamente se expresará el objeto de la huelga.

En segundo lugar se presentará por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de no existir Junta residente en el lugar, se hará a la Autoridad del Trabajo establecida en el lugar, y de no haber ni Junta ni Autoridad del Trabajo, la presentación se hará ante la Autoridad Política de mayor jerarquía, existente en donde se ubique la negociación emplazada; la Autoridad del Trabajo o Política que haga el emplazamiento, remitirá lo actuado, dentro de veinticuatro horas de realizada la última diligencia relativa al emplazamiento, a la Junta com

petente.

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

Se debe señalar que este artículo al igual que los dos siguientes, vienen a constituir modificaciones al antiguo artículo 265 de la Ley del Trabajo, anterior.

Dicho precepto y los dos siguientes, contienen las disposiciones de forma de la huelga y su procedimiento preliminar; por lo tanto se deben acatar estas disposiciones para poder obtener la realización del derecho de huelga. Así, el pliego petitorio debe contener las peticiones en forma nítida y clara; si se demanda la firma del contrato colectivo, conviene enviar el contrato que se desea firmado; debe invocarse la existencia de un desequilibrio entre los factores de la producción, en qué consiste ese desequilibrio, los factores que lo originan y cómo debe el patrón eliminar tales factores; es conveniente invocar los fundamentos legales en que descansan sus peticiones; dicho pliego debe entregarse como y a quien prevé la Ley por duplicado: A la Junta Central de Conciliación y Arbitraje, en su defecto a la autoridad máxima laboral o si no la hubiere a la

se considera como necesario el recurrir sin demora a la autoridad máxima del lugar. Estas entregarán, mediante recibo, una copia a los patrones, dentro de las veinticuatro horas siguientes; con lo que los patrones quedarán emplazados y obligados a contestar dentro de las cuarenta y ocho horas si acepta o no las peticiones; en cuyo caso si no contesta, lo hace con evasivas o en forma inepta se considera rechazado el pliego y negadas las peticiones que contenga.

Desde el momento del emplazamiento, el patrón queda como depositario de los bienes de la empresa y quedando estos a lo que resulte de la responsabilidad económica de la huelga, sin que -- otros acreedores puedan embargar o realizar un desahucio respecto de locales de la empresa.

El pliego petitorio integrará el expediente de la huelga y hace el papel de demanda y base de la Litis.

El emplazamiento pone las relaciones obrero-patronales en un "status quo" jurídico y por ello: los efectos del contrato o de las relaciones de trabajo se suspenden hasta que el conflicto sea finiquitado.

El plazo para que estalle la huelga establecido en el Art. 452 fr. III de la Nueva Ley Federal del Trabajo y que es el mismo -- que fijaba el artículo 265 de la ley laboral anterior, se computa a -- partir del emplazamiento hecho al patrón.

Dentro de la Doctrina laboral se nos ha hablado de la Pre-Huelga, entendida ésta como: el término o tiempo comprendido entre el emplazamiento y el momento en que estalle la huelga, ahora bien, dentro del período de la pre-huelga, las partes pueden seguir platicando para ver si pueden avenirse, lo mismo que las autoridades pueden seguir haciendo esfuerzos para conseguir lo mismo.

La pre-huelga puede ser, también, prorrogada por los trabajadores, a su arbitrio y conveniencia, si el patrón admite la prórroga.

Sin embargo, debemos decir que, los plazos para que estalle la huelga, para la contestación, para las excepciones dilatorias etc., no deben ser considerados como plazos procesales, ya que la Ley y la práctica los señala como plazos que se computan de momento a momento y que incluyen aun días inhábiles procesalmente hablando. (La Corte ha establecido que las huelgas son constitucionales por el solo hecho de llenar los requisitos de fondo y forma ya expuestos.)

Encontramos también que en el Artículo 455 de la Nueva Ley Federal del Trabajo se enumeran las empresas que deben ser consideradas como de Servicio Público (tales como servicios de gas, luz y energía eléctrica, limpia, aprovisionamiento y distribución de aguas para servicio de las poblaciones, servicios sanitarios de los-

hospitales, cementerios y los de alimentos relativos a artículos de primera necesidad si afecta a toda una rama del servicio).

Esta distinción es de importancia en tanto cuanto que referiéndose a tales empresas, el plazo entre el emplazamiento y el estallido de huelga es de 10 días por lo menos; mientras que cuando se trate de las demás empresas el plazo se reduce a 6 días - - cuando menos.

3. OTRAS CONSIDERACIONES SOBRE LA HUELGA.

Refiriéndonos al artículo 456 de la Nueva Ley Federal - del Trabajo, diremos que deriva del artículo 267 de la Antigua Ley y establece lo que en doctrina se conoce como " Conciliación Preliminar ". Se debe explicar que a partir de la reforma de la Ley, efectuada el 29 de marzo de 1941 se estableció el procedimiento de conciliación forzosa, para permitir que las partes tengan oportunidad de solucionar el conflicto de una manera amistosa.

Este artículo señala que las juntas no tienen intervención más allá de la función conciliatoria que se concreta únicamente a la amigable composición, sin poder resolver nada. Perteneciendo tan solo a las Juntas, en su caso, sancionar los convenios que las partes libremente acuerden celebrar. Aun cuando si no se avienen, la Junta, previo estudio del caso, puede proponer, no imponer, la so-

lución adecuada explicando por qué la considera justa (Artículo 753 frac. I).

Así, las Juntas pueden intervenir en el procedimiento de huelga, limitándose a avenir a las partes ajustándose a las reglas del título 14, capítulos 4 y 5 de la Ley Federal del Trabajo. Pero no pudiendo los funcionarios opinar sobre quien de las partes tenga la razón.

El Art. 457 de la Nueva Ley señala las normas a que se debe sujetar la conciliación durante las huelgas y la cual se inicia a consecuencia del emplazamiento pero que puede intentarse en cualquier momento mientras esté viva la huelga o exista la probabilidad de que pueda estallar.

La fracción primera de este artículo, dispone que para la conciliación en las huelgas se observarán las normas consignadas para el procedimiento conciliatorio en lo que sean aplicables.

Por su parte la fracción segunda de este artículo señala una sanción a los obreros, si no concurren a la audiencia de aveniencia y conciliación, por la que suspende el término para estallar la huelga; pero debiendo entenderse que si concurren a posteriores audiencias se reanudará, por ello, el término.

En la fracción tercera se faculta al Presidente de la Junta para emplear medios de apremio y hacer que el patrón com

parezca a la audiencia de Conciliación. Empero la fracción cuarta es aclaratoria y precisa que el término para que estalle la huelga no se suspenderá por la citación, verificación o frustración de la audiencia de conciliación, debiendo entenderse que si la frustración de la audiencia se debe a la no compareencia de la parte obrera, entonces se da lugar a la suspensión del término.

Si proseguimos, veremos que el 458 dice que en las diligencias del procedimiento de huelga, debe estarse a lo previsto por el artículo 620 de la misma nueva Ley, el cual indica qué funcionarios deben intervenir en las diligencias. Pero restringe la regla general de artículo 620, en el sentido de que cuando se trata de dictar resoluciones sobre falta de personalidad, incompetencia, medidas de seguridad durante la huelga y terminación de la huelga, -- así como cuando se trate de decidir sobre declaración de inexistencia o ilicitud de la huelga, el presidente de la Junta deberá personalmente intervenir; este artículo da reglas sobre el procedimiento y las formalidades a guardar en la substanciación de las huelgas tales como la que vemos en su fracción segunda donde ordena que los términos para hacer notificaciones no se sujetan a las reglas generales, sino que en cada caso se indica, en otras disposiciones, que las notificaciones se hagan de inmediato. Las notificaciones no se sujetarán a las reglas generales, por lo que ve a la época en -

que ellas surten, sino que en las huelgas surten efectos desde el mismo momento en que se realizan.

Lo que señala la fracción tercera es que no hay, en los procedimientos de huelga, días inhábiles, puesto que todas las horas y días son hábiles para actuar.

La fracción IV se refiere a la prohibición de las recusaciones, los incidentes, excepto el de la falta de personalidad que sí se permite y el cual debe iniciar el patrón al contestar el emplazamiento y los obreros dentro de las 48 horas a partir de que conozca la contestación de la parte patronal. La resolución de la Junta sobre este incidente se dictará dentro de las 24 horas de promovido, previa audiencia concedida a las partes.

La fracción V prohíbe que se promuevan cuestiones de incompetencia, excepto si la Junta observa que es incompetente, puede declinar el conocimiento del negocio y entonces la parte de los trabajadores señalará dentro de las siguientes 24 horas, el Tribunal competente.

En este supuesto las actuaciones no perderán su validez, pero el término para que la huelga estalle se suspende hasta que la Junta competente se avoque al conocimiento y notifique al patrón que el expediente se encuentra ahí, por haberlo recibido.

Por su parte el artículo 459 de la Ley se refiere a los

casos en que la huelga es inexistente y modifica al artículo 269 de la Ley vigente anteriormente.

Esta disposición actual prohíbe que una huelga se declare inexistente fuera de los siguientes casos:

- a) Si los obreros huelguistas no son la mayoría.
- b) Si el objeto del movimiento no se encuentra enumerado dentro del artículo 450.
- c) Si no se llenaron los requisitos de forma previstos en el Artículo 452.

El Art. 460 de la Nueva Ley Federal del Trabajo que tiene como predecesores a los artículos 269 y 270 de la Antigua Ley, dispone que los trabajadores, las patrones o terceros interesados pueden pedir la inexistencia de la huelga dentro de las 72 horas siguientes a la suspensión del trabajo. En caso de que no se hiciera esta solicitud dentro del tiempo y forma señalado, ya posteriormente no podrá hacerse ni declararse de oficio inexistente por las Juntas y por lo tanto la huelga proseguirá con todo su vigor y fuerza legal. Ya que la huelga se presume existente mientras no se declare lo contrario.

El Art. 461 fija las normas procesales tendientes a agilizar el procedimiento para la declaración de inexistencia, si ésta se pidiera siendo ellas:

- a) Solicitud de parte legítima fundada en una causal enumerada en el 459; con copias para todos los interesados y sin poderse invocar después otras causas que no sean las mencionadas inicialmente.
- b) La junta correrá traslado a las partes y las oírán en audiencia que será tanto de ofrecimiento como de recepción de pruebas, celebrada dentro de un término que no exceda a los cinco días.
- c) Las pruebas sólo serán acerca de las causales de inexistencia y que serán las mismas expuestas en la demanda incidental. Si hay terceros se admitirán las pruebas que justifiquen sus intereses.
- d) Las pruebas se recibirán en la audiencia, excepto las que por su naturaleza no puedan recibirse en ella.
- e) El término para dictar la resolución es de veinti cuatro horas después de recibidas las pruebas.
- f) Para la resolución se citarán los representantes de los trabajadores y patronos, y sentenciarán los que concurran; si existiere empate, los votos de los ausentes se considerarán en el sentido en que

haya votado el presidente.

Por su parte el Art.462 de la Ley actual menciona las normas para el recuento de los trabajadores, que antes no estaba reglamentado en la forma debida, en caso de que tal recuento fuere procedente. (El recuento no procede de oficio sino sólo a petición, en tiempo y forma de parte legítima o interesada sobre la inexistencia de la huelga.

El lugar y hora del recuento lo fijará la Junta; computándose sólo los votos de los presentes. Si se objetase a los trabajadores concurrentes, ello se deberá hacer en el acto del recuento previa audiencia de pruebas que abarque: el ofrecimiento y rendimiento, que se resolverá en el fallo que se dicte sobre la inexistencia.

No votarán los trabajadores de confianza, ni de ingreso posterior al escrito del pliego de peticiones; pero si los despedidos después de él y de su fecha de presentación a la Junta.

El Art.463, que modifica el 269 de la Ley anterior, fija las consecuencias de la declaración de inexistencia y que son: 1) 24 horas para que los trabajadores regresen al trabajo; apercibidos que de no hacerlo se terminan las relaciones de trabajo, excepto si no concurrieren por causa justificada.

2) El patrón no es responsable de la huelga y que si los trabajadores no regresan al trabajo, puede contratar nuevo personal. Pudiendo las Juntas dictar medidas pertinentes para que se pueda reanudar el trabajo.

El 464 que modifica el 268 y 270 de la Ley anterior, dice que en el supuesto de que el procedimiento para calificar la ilicitud de la huel-

ga, se observará el mismo procedimiento que para calificar la inexistencia, el cual se encuentra contenido en el Art. 461 de la Ley laboral actual y del cual ya se ha hecho referencia.

El Art. 465 de la Ley Federal del Trabajo, sanciona a los huelguistas de un movimiento que ha sido declarado ilícito, dando por terminadas las relaciones laborales; sin embargo Trueba Urbina, al cual nos solidarizamos, con sus oportunas y atinadas observaciones manifiesta que esta sanción debe ser aplicada exclusivamente a los huelguistas que hubieren incidido en actos de violencia y que es injusto e improcedente el que se apliquen a los que no tomaron parte en dichos actos.

Refiriéndonos al Art. 466 de la vigente Ley Federal del Trabajo, podemos observar que hace alusión a los servicios de emergencia y conservación que los obreros huelguistas están obligados a prestar, aún después de que el movimiento haya estallado, comprendiendo entre ellos a los siguiente servicios:

- a) El que los buques, aeronaves, trenes, autobuses, y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta hasta que lleguen al lugar de su destino.
- b) El que los hospitales y centros de salud, en los que continuará la atención a los enfermos pre-existentes antes que la huelga y hasta que sean trasladados a otro nosocomio.

Se debe señalar que estas limitaciones a la suspensión de labores son necesarias y justas ya que tiende a impedir el causar perjuicios innecesarios y graves a personas extrañas al problema la boral.

El siguiente artículo, el 467 de la Ley Federal del Trabajo actual, modifica al 275 de la ley anterior y manifiesta que antes de la suspensión de los trabajos, la Junta de Conciliación y Arbitraje, con audiencia de las partes, fijará el número de trabajadores indispensables para que sigan ejecutando las labores cuya sus ensión perjudique gravemente la seguridad y conservación de los lo cales, maquinaria y materias primas o a la reanudación de los tra bajos. Para cuya finalidad la Junta podrá ordenar la práctica de las diligencias que juzgue convenientes.

Dicho precepto solamente pretende no perjudicar las fuentes de trabajo y hacer posible que las labores se reanuden cuando el conflicto termine y de ninguna manera busca perjudicar a terceros o entorpecer a la huelga.

Obsérvese que las medidas de emergencia y conservación, a que se refiere este artículo, las pueden pedir cualquiera de las partes, puesto que a todos les beneficia y conviene la conservación íntegra de la fuente laboral.

Esta innovación de nuestro comentado artículo vigen-

te, respecto del 275 de la ley anterior, por lo que faculta a las - Juntas para practicar las diligencias necesarias para proveer las - medidas de conservación, es muy acertada a nuestro juicio.

Observamos que en el artículo anterior de la Ley antigua se autorizaba al patrón a contratar nuevos elementos si los - - huelguistas no se avenían a prestar los mencionados servicios de - mantenimiento y también autorizaba el uso de la fuerza pública pa- para mantener trabajando a esos obreros emergentes.

Ya en el presente Código Laboral estas disposiciones del 475 de la ley anterior, se encuentran contenidas en el nuevo - artículo 468, tratándose así en dos artículos actuales el contenido del 475 antiguo, salvo lo dicho previamente respecto a la innova- - ción.

4. CAUSAS QUE DETERMINAN EL FIN DE LA HUELGA.

En el artículo 469 de la Nueva Ley Federal del Tra- bajo se observa que menciona una serie de causas por las que se da fin a la huelga.

Este artículo modifica al artículo 273 de la ley anterior.

En este precepto se observa la terminación de la - huelga y sus causas que son:

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

Obsérvese que dicho ordenamiento es igual al antiguo artículo 273 ya citado y es lo usual que los conflictos de huelga terminen o por arreglo de las partes o por un arbitraje que ellas busquen fuera de la Junta. Como oportunamente se verá en el artículo siguiente respecto del arbitraje de la Junta, basta que lo admitan -- los obreros, más en cuanto se mira a los patrones, estos lo tienen como obligación.

El siguiente artículo de la Ley Federal del Trabajo, - es decir el 470 del cual es antecedente el artículo 271 en la Ley anterior, ordena que en el caso de que los trabajadores sometan la resolución del conflicto a la Junta, ésta puede substanciar el procedimiento de tres maneras, a saber:

- 1) Acatando el procedimiento ordinario.
- 2) El especial.
- 3) O bien, el que se establece para conflictos colectivos de índole económica; en el supuesto que el laudo declare que los motivos de la huelga son imputables al patrón, además de condenar a éste a la satisfacción de las peticiones que motivaron la huelga, lo condenará, en cuanto ello sea procedente, a pagar los salarios caídos por tantos días como haya durado la huelga; sin embargo siempre que sea el caso de las huelgas por solidaridad, el patrón no podrá ser condenado.

En cuanto al procedimiento para substanciar la huelga, como la junta puede elegirlo, tenemos que se pueden dar los siguientes casos:

- 1) Que la junta elija el procedimiento ordinario, si el fondo del problema, origen de la huelga, no es un conflicto colectivo o de naturaleza económica.
- 2) Si se trata de un conflicto de carácter colectivo, como sucede en el caso de la firma de un contrato colectivo, en esta situación se aplicarán las

normas correspondientes a los conflictos colectivos de carácter jurídico:

- 3) Si se trata de un conflicto de carácter económico, por vía de ejemplo; del aumento de salarios, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, o el mejoramiento de las prestaciones que graviten sobre la empresa, etc. Casos como estos, se ha- ce uso de los procedimientos colectivos de índole económica.

Es importante observar el Art. 471, de la Ley en es tudio ya que es nuevo y las disposiciones que contiene por lo tanto no existían en la Ley anterior.

Así vemos que viene a regular y normar el procedi- miento cuando la huelga tiene por finalidad la celebración o revi- sión del contrato-ley, en cuyo supuesto, se estará a las disposicio nes expuestas con anterioridad en este capítulo con los siguientes elementos u observaciones:

En primer lugar, el escrito de emplazamiento se pre sentará por los trabajadores en forma colectiva, con una copia para cada uno de los patrones emplazables o bien por cada grupo de tra bajadores que sean de las empresas que van a ser afectadas por el conflicto.

En segundo lugar, al señalar el plazo para interrumpir las labores no se fijará el plazo ordinario de seis a diez días sino que se fijará con un mínimo de 30 días.

En tercer lugar, el emplazamiento a los patrones correrá a cargo de la Junta, si ante ella se presenta el pliego petitorio, lo cual se hará dentro de las 24 horas siguientes a la hora de su recepción; también puede librar exhortos en caso de que haya patrones fuera de su jurisdicción. Se observa que el término que tiene la autoridad exhortada para desahogar las diligencias de emplazamiento es de 24 horas, e idéntico plazo corre para devolver el exhorto, término último que se computa a partir de cuando los emplazamientos fueron hechos.

En cuarto lugar, se puede observar que si el pliego de emplazamiento a huelga y de peticiones se presenta ante otras autoridades, éstas actuarán de igual forma y una vez hecho el emplazamiento, enviarán las actuaciones a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Este Artículo, que contiene modalidades específicas para la celebración o revisión de contratos-ley, debe ser observado estrictamente en lo que se refiere a dichas modalidades para preparar el movimiento de huelga.

Es importante destacar que el último artículo contien

ne modalidades específicas para la celebración o revisión de contratos ley, en tal virtud, cuando se intente preparar un movimiento - de huelga se deben observar dichos lineamientos.

Hemos considerado oportuno, antes de llegar al estudio de la licitud o ilicitud de la huelga y su concepto de mayoría, - manifestar y comentar los diversos preceptos aquí señalados, ya que indudablemente contienen elementos de vital importancia en relación a la huelga, Institución que ha sido el objeto de nuestra presente -- monografía.

CAPITULO CUARTO.

ANALISIS DEL ARTICULO 445 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL. OBSERVACIONES Y SUS POSIBLES REFORMAS.

1. El Artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo.
2. Análisis Comparativo con la Teoría Integral.
3. Observaciones y Reformas Propuestas al Artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO IV.- ANALISIS DEL ARTICULO 445 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL. OBSERVACIONES Y SUS POSIBLES REFORMAS.

1.- EL ARTICULO 445 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En el primer capítulo manifestamos diversas consideraciones sobre la huelga; así también el capítulo segundo se refirió a las manifestaciones de los primeros movimientos sindicales en el país; en el capítulo tercero consideramos oportuno destacar el concepto de huelga en la nueva Ley Federal del Trabajo; así como también establecimos diferencias con la anterior Ley. Todo esto obedece al hecho de tener un panorama sobre la institución motivo del presente análisis. Ahora bien, es conveniente dentro del presente capítulo dedicarse específicamente a la licitud o ilicitud de la misma huelga.

Así tenemos que el artículo 445 de la Ley en vigor a la letra dice:

"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".

Los maestros Trueba Urbina y Trueba Barrera, comentan que: "La huelga es ilícita en dos casos: Primero cuando se cometen actos violentos por la mayoría de los huelguistas; y segundo en caso de guerra; por lo que los actos de coacción, de fuerza sobre las cosas, de estorbar la reanudación de labores o de participar en las huelgas sin ser trabajadores, no son actos ilícitos y dejaron de ser delitos laborales".

2.- ANALISIS COMPARATIVO CON LA TEORIA INTEGRAL.

Para que haya mayoría de trabajadores, los autores consideran que debe haber la mitad más uno de los mismos.

La realización de este concepto en el terreno de los hechos, va a determinarnos uno de los requisitos formales para la existencia de la huelga.

Siguiendo la redacción del artículo encontramos que la huelga se transforma en ilícita en los siguientes casos:

- a) Cuando los huelguistas recurren a actos de violencia contra las personas o las propiedades patronales.
- b) Caso de guerra si los trabajadores pertenecen a

establecimientos y servicios que dependen del Gobierno.

El maestro Trueba Urbina y el maestro Trueba Barrera en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo en vigor comentan que el Artículo 445 " Ratifica el concepto de Huelga - ilícita que proporciona el Artículo 123 de la Constitución; es también un concepto formal pues la ilicitud de la huelga deriva de circunstancias que impiden el ejercicio del derecho o que le pone fin, pero sin tocar el fondo del conflicto que dió origen a la huelga".

Asimismo, el maestro Trueba Urbina, en su teoría integral, manifiesta, en relación con el artículo 445 que se viene comentando, que para que sea posible declarar la ilicitud de una huelga es menester comprobar absolutamente de que la mitad más uno de los laborantes que se hayan como huelguistas han realizado actos violentos contra las personas o las propiedades; asimismo, también en el supuesto de que el país se halle en estado de guerra. Así se observa, que de acuerdo con el artículo 465 de la ley en vigor, se manifiesta que la declaración de ilicitud de huelga trae consigo que se manifiesten concluidas las relaciones de trabajo de los huelguistas que intervinieron en actos violentos, y que quienes no intervinieron en tales actos no es posible que se les sancionen con la pérdida de sus legítimos derechos de trabajo.

Es conveniente apuntar también, el concepto vertido -

por el Dr. Trueba Urbina, sobre el procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga. Así dice que, "Para la declaración de - la ilicitud de la huelga se requiere por analogía aplicar el trámite a requerir en el caso de declaración de inexistencia, para el efecto de comprobar si la mayoría de trabajadores huelguistas cometió actos molestos en contra de las personas y propiedades y en su ca so conforme al Artículo 465, declarar terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas que hubieran cometido los actos violentos en contra de las personas o las propiedades; pues sería injusto -- romper el contrato de quienes no tuvieron participación en aquellos actos".

El Artículo 445 de la Ley en vigor, constituye una - transcripción del Art. 263 de la Ley anterior.

Consideramos conveniente que el precepto señalado en el inciso a), o sea cuando se cometen actos de violencia por la ma yoría de los huelguistas, se da nacimiento a una figura delictiva -- que desde luego cae en la sanción del Derecho Penal Común y de esta manera se vicia la huelga y en consecuencia, debe declararse su ilicitud.

En el supuesto que contempla el inciso b), enunciado al principio de este punto, la huelga viene a ser un acto en con tra de la seguridad de la Nación, ya que, no permite que el Go -

bierno solucione un determinado estado de guerra que está perturbando su seguridad y estabilidad, así también dicho Gobierno no puede asumir o incorporar soluciones adecuadas para realizar su defensa.

Es lógico que dichos actos que se verifiquen en tiempos de guerra, constituyan un delito contra la seguridad de la Na- - ción y por lo mismo no se encuentran protegidos por la Ley, ya -- que no podrán cumplir con su finalidad.

En conclusión apuntamos que, puede existir la declara- ción de ilicitud cuando se dan las circunstancias que compelen al orden jurídico a manifestar que la huelga no es conveniente al or- - den público y mucho menos a la seguridad nacional tan celosamente protegida por todos los pueblos.

3.- OBSERVACIONES Y REFORMAS PROPUESTAS AL ARTICULO 445 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

En anteriores párrafos hemos manifestado las diversas consideraciones sobre el Artículo 445 en estudio; dichas consideraciones han sido de la lectura literal del citado ordenamiento.

Ahora bien, interpretando detalladamente el artículo en cuestión encontramos los siguientes elementos:

El Artículo 445 en su párrafo primero, al establecer el concepto de mayoría para la ilicitud de la huelga, no lo hace con la suficiente claridad, puesto que, establece que cuando la mayoría de los huelguistas ejecute actos violentos contra las personas o las

propiedades, la huelga es ilícita. Ahora bien, ¿ cómo debemos interpretar el anterior contenido ?

10. Qué debe entenderse por mayoría de los huelguistas ? Los de los huelguistas solamente presentes ? Los de la sola factoría afectada ó también entran dentro de este recuento los - huelguistas por solidaridad o no ?

Quiere decir esto que si la minoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades, entonces la huelga es lícita ?

Indiscutiblemente como lo hemos citado, dicho párrafo primero, no es claro, pues da lugar precisamente a interpretar lo de diversas maneras:

Así tenemos por ejemplo que la huelga es lícita aún cuando los trabajadores en minoría destruyan las propiedades de la negociación.

También la huelga sería lícita cuando los trabajado--res en minoría cometieran lesiones graves al patrón.

De la misma manera, cuando los trabajadores en minoría incurrieran en la comisión del delito de homicidio, la huelga sería lícita.

También la huelga subsistiría como lícita cuando los trabajadores en minoría secuestraran a los patrones o a los fami--

llarés de los mismos.

Por otra parte, de la lectura de dicho párrafo se -- desprende que la huelga es ilícita cuando se ejecutan actos de violencia contra las personas o las propiedades.

Cabe la pregunta: ¿ A qué personas y a las propiedades de quién se refiere el párrafo del Artículo 445 ?, se refiere a personas ajenas a la relación obrero-patronal ?, y por este motivo el legislador previó que si se atacan o se dañan los derechos de -- terceros, es causa de ilicitud de la huelga ?

Así también a qué propiedades se refieren ?, si exclusivamente a aquéllas que sean del centro laboral ? o puede comprender también las propiedades particulares del patrón o patrones ? o aún más, las propiedades de terceros ajenos a la relación laboral ?

Indiscutiblemente que el citado ordenamiento adolece de muchas fñllas y que desde luego no es claro. Pues como hemos expuesto, puede suscitar diversas y muy complejas interpretaciones, como las ya vertidas.

Así los trabajadores tendrán en la huelga, la licitud de la misma cuando la minoría de ellos incurran en la comisión de diversos delitos que, indiscutiblemente caerían en el ámbito del Derecho Penal.

Así, pudiera afirmarse que, dicho párrafo faculta precisamente a los trabajadores a dañar los intereses de las personas, ya sean los patronos, los familiares o los terceros; y que además no podría alegarse la ilicitud de la huelga, sino todo lo contrario, se justificaría la misma como lícita.

Además, se podría atentar contra las propiedades de patronos, familiares y terceros ajenos completamente a la relación laboral.

Es claro que no pretendemos quitar ningún derecho al trabajador y otorgárselo al patrón. Todo lo contrario. Consideramos que la Ley debe ser clara, para que precisamente no se susciten este tipo de interpretaciones que desde luego si se llevara a la práctica, lo que reza literalmente, el multicitado ordenamiento - sería funesto, porque encubriría intereses ajenos a la relación.

Obrero-patronal, como serían por ejemplo las venganzas personales, o se aprovecharía la ocasión para realizar actos de sabotaje a industrias, clases o empresas de la misma competencia y como resultado se obtendría que la huelga es lícita.

En consecuencia de todo lo expuesto, consideramos convenientemente el modificar el citado párrafo para que el mismo quede en los siguientes términos:

La huelga será ilícita:

Cuando los huelguistas, cualquiera que fuera su número, realicen actos de violencia en perjuicio de la integridad física de cualquier persona, en perjuicio de las propiedades de las mismas y en general cuando incurran en la comisión de los delitos que sancionen las leyes penales.

Por otra parte, en relación a lo que contempla la -- Fracción II del Artículo 445, de la Ley Federal del Trabajo, consideramos que también adolece de falta de claridad y de raciocinio jurídico, ya que señala que la huelga, cuando los trabajadores sean miembros de establecimientos o servidores del Gobierno.... Consideramos que dicha Fracción no es clara y carece de lógica jurídica, ya que, en el supuesto de que en México se decrete el régimen de suspensión de garantías, es claro que una huelga puede ser ilícita - en razón del régimen de suspensión de garantías decretado, en consecuencia resulta innecesaria dicha Fracción.

Por otra parte, se puede interpretar que, cuando los trabajadores -en el caso de guerra- si no pertenecen a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno, tendrán su huelga - como lícita.

En consecuencia, dicho párrafo debe de considerar a los trabajadores, aún no del Gobierno, como sujetos a que incurran en la ilicitud de la huelga, ya que, como hemos manifestado si se

decreta el régimen de suspensión de garantías no afecta esto a determinados sectores sino a la población en su totalidad; entendiéndose desde luego a quienes tengan capacidad de goce y de ejercicio.

Expuesto lo anterior, es conveniente manifestar y aclarar que en ningún momento pretendemos quitarle a la clase trabajadora sus derechos ganados a base de lucha y de sangre; todo lo contrario pretendemos que los ordenamientos tengan la claridad debida y que precisamente el fin del Derecho sea la justicia y que no se tome al Derecho como pretexto para alterar el orden o afectar los derechos de terceros.

Aún más, se debe crear conciencia en la clase trabajadora para que ésta tenga confianza en sus Instituciones y en sus leyes: y que, el Derecho debe ser el arma eficaz para combatir -- cualquier mal que ataque los intereses legítimos y derechos de las personas que indiscutiblemente deben ser respetados.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Primera.- La huelga es una institución y un Derecho que se logró a base del esfuerzo y de la sangre de la clase trabajadora y su finalidad es precisamente el lograr la equidad.

Segunda.- La huelga es un instrumento jurídico en manos de los trabajadores que precisamente les concede derechos para hacerlos valer cuando no se toman en cuenta voluntariamente por los patrones.

Tercera.- Debe modificarse el Artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, ya que, no es claro en razón de lo expuesto en el Capítulo IV de la presente monografía.

Cuarta.- Debe tomar conciencia el legislador de la claridad de las leyes que emita ya que, de esta manera se logrará una mejor interpretación jurídica.

Quinta.- La claridad de las leyes que emita el legislador, será base para la confianza en las instituciones y en las leyes que deban tener los hombres de todas las latitudes.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA:

- Camil Garza Jaime: "Del Régimen de suspensión de garantías".
Tesis profesional.
- Castorena J. Jesús: "El Tratado del Derecho Obrero"
México 1942.
Editorial Información Aduanera de México.
- "Constitución Política Mexicana"
- Delgado Moya Rubén: "Elementos de Derecho Procesal - del Trabajo".
Editorial "Divulgación".
México, 1964.
- Enciclopedia Espasa Calpe
Trueba Urbina Alberto: "El Artículo 123"
Editorial Botas,
México, 1943.
- Trueba Urbina Alberto: "La Evolución de la huelga"
Editorial Botas,
México, 1950.
- Trueba Urbina Alberto y
Trueba Barrera Jorge: "Nueva Ley Federal del Trabajo"
Editorial Porrúa,
México, 1970.
- Trueba Urbina Alberto: "Nuevo Derecho del Trabajo"
Editorial Porrúa,
México, 1970.

Trueba Urbina Alberto:

"Tratado Teórico Práctico de Derecho Procesal del Trabajo",
Editorial Porrúa,
México, 1965.