

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE DERECHO
SEMINARIO DE DERECHO DEL TRABAJO

EL FUNDAMENTO SOCIAL DE LA HUELGA A LA
LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL DE DERECHO DEL
TRABAJO

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO

PRESENTA

MIGUEL ANTONIO PRIETO ALDANA

CIUDAD UNIVERSITARIA, D. F.

1971



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A la memoria de mi padre,
Señor ANTONIO PRIETO CAMACHO,
quién para mí fué siempre, el hombre más
íntegro y bueno, el mejor amigo y consejero.
Con mi respeto, mi cariño y mi agradecimiento imperecederos.

Siempre llevaré presente tú recuerdo

A mi madre, Señora MARIA ALDANA
VDA. DE PRIETO, apoyo, guía y motivo
de mi vida, a quién después de Dios todo
le debo. En reconocimiento y gratitud por su
abnegación, amor y ternura inagotables.

Por el amor que en mí has vertido,
siempre trataré de ser un hombre bueno

A Diego y Joel, con afecto

A mis tios:

Carmita Silva Lara

Luis Silva Lara y Sra.

Loreto Aldana H.

Delfina Aldana de A.

Teresa, Carmen y Alicia Prieto

A mis Maestros,
con gratitud y admiración

A mis compañeros y amigos

A los Señores:

María Cruz Ortiz y

Mateo F. Sanchez

A la Señorita:

Lourdes Islas

A Evelia, con cariño

Esta tesis fue elaborada en el Seminario de
Derecho del Trabajo, bajo la dirección del Se
ñor Licenciado Don José Dávalos.

I N D I C E

FUNDAMENTO SOCIAL DE LA HUELGA
A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL
DE DERECHO DEL TRABAJO

CAPITULO I.- BREVE RESENA HISTORICA Y CRONOLOGICA DE LOS MOVIMIENTOS HUELGARIOS EN EL MUNDO.....

- 1.- Antecedentes.- Egipto, Roma, y Grecia.
- 2.- Europa en la Edad Media.- Italia, Francia, Alemania, etc.
- 3.- Revolución Francesa: Declaración de los Derechos del Hombre y Liberalismo Económico.
- 4.- Francia.- Época Napoleónica.
- 5.- Inglaterra.- " Las Sociedades ".- El Movimiento Cartista.- El Mes Sagrado.
- 6.- Carlos Marx.- El Manifiesto Comunista -- (1848).
- 7.- Primeros Movimientos de Huelga en el Continente Americano.- Estados Unidos de Norteamérica: Boston 1832; Chicago 1850; La Organización de Trabajadores de Estados Unidos y Canada; La Unión Central Obrera de Chicago.
- 8.- Primeros Movimientos Huelgarios en México.

CAPITULO II.- EL DERECHO DE HUELGA COMO INSTITUCION JURIDICA EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO.....

CAPITULO III.- LA HUELGA.....

- 1.- Conceptos Doctrinarios.
- 2.- Concepto Legal (Definición).
- 3.- Naturaleza de la Huelga.
- 4.- Etapas de la Huelga.- a).- El Período de Gestación, b).- El Período de Prehuelga, y c).- El Período de Huelga Estallada. (Procedimiento: Emplazamiento, Junta de Conciliación, Terminación de la Huelga, etc.).
- 5.- Requisitos Legales de la Huelga:
 - a).- De Fondo (Objetos de la Huelga y Mayoría Obrera)
 - b).- De Forma (Artículo 452. L. F. T.)

6.- Calificación de la Huelga; Existencia, Licitud, Inexistencia e Illicitud.

CAPITULO IV.- EL DERECHO LABORAL Y LA TEORIA INTEGRAL DE DERECHO DEL TRABAJO.....

1.- Exposición y Resumen del Contenido de la Teoría Integral de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social.

2.- El Derecho del Trabajo y el Derecho Social.

3.- El Derecho Laboral; Derecho de Clase.

CAPITULO V.- CONCLUSION.....

CAPITULO I

BREVE RESEÑA HISTORICA Y CRONOLOGICA
DE LOS MOVIMIENTOS HUELGAROS EN EL
MUNDO

Antecedentes; Egipto, Roma y Grecia .-
Europa en la Edad Media; Italia, Francia, Alema-
nia, etc. .- Revolución Francesa; Declaración
de los Derechos del Hombre y Liberalismo Econó-
mico .- Epoca Napoleónica .- Inglaterra; "Las So-
ciudades", El Movimiento Cartista, El mes sagra-
do .- Carlos Marx; El Manifiesto Comunista .-
Primeros Movimientos de Huelga en el Continente
Americano .- Primeros Movimientos Huelgaros en
México.

BREVE RESEÑA HISTORICA Y CRONOLOGICA
DE LOS MOVIMIENTOS HUELGARIOS EN EL
MUNDO

Algunos historiadores, entre ellos Flinders Petric, señalan como el primer movimiento de rebelión colectiva a raíz de las condiciones de trabajo, el efectuado en tiempos en que Ramses III, ejercía su reinado en Egipto (siglo XII a.c.). Relata el historiador que cerca de la Ciudad de Tebas, en una Necrópolis en la que trabajaban hombres libres y esclavos, siendo víctimas comunes de la carencia de víveres, decidieron suspender su trabajo y protestar para que se les proporcionaran las provisiones necesarias para satisfacer sus necesidades. Una vez acordado el movimiento que se describe, aquellos hombres procedieron a atrincherarse en un Templo de la Necrópolis y enterado de esto, el Faraón, envió a varios emisarios suyos, para tratar de dar solución al conflicto; Como no fueran cumplidos los ofrecimientos del Faraón, los obreros de la Necrópolis amenazaron incluso con asaltar la Ciudad, obteniendo con esto y después de varios incidentes un aumento en sus raciones.

En los comienzos de la República Romana, también se sucitó otro movimiento que se señala como antecedente de los que ahora conocemos como huelgas. (1) La plebe romana sintiéndose agobiada por

(1).- Porras López, Armando. " Derecho Procesal del Trabajo ". Puebla, Pue. Págs. 337 a 380.

4

Polonia, Alemania, etc., algunos brotes de inconformidad y de rebelión; De estos brotes se recuerdan como los más importantes, el movimiento que encabezó Michel Di Lando al frente de los hilanderos y Tejedores de Florencia y el de los Campesinos de Normandía, quienes tomaron como himno de guerra " La Canción de Rolando ", famoso poema del siglo X. (3)

Al surgir el liberalismo y la " Declaración de los Derechos del Hombre ", tesis cumbre de la Revolución Democrático-Burguesa surgida en Francia en el año de 1789, siendo dirigida por la clase burguesa y realizada por el pueblo francés, el trabajador queda más desamparado puesto que se le niega el derecho de asociación, que aun que por distintas razones se le reconocía antes, a través de las Asociaciones Profesionales de la época de Colbert y de Turgot. (4)

El individualismo político, anula toda idea colectiva, por eso la huelga que solo se concibe como resultado de una coalición de voluntades no pudo tener ninguna proyección, cada obrero estaba sometido a la Ley del Bronce, enunciada por Lasalle. Aquellos revolucionarios creyeron firme y sinceramente en la felicidad de su fórmula -

(3).- Porras López, Armando.- Obra citada. Págs. 381 y 382

(4).- Este célebre ministro de Luis XIV, llevó al último extremo la reglamentación de las corporaciones artesanales. Es el más importante de los fisiócratas después de Quesnay, amplió las bases de la Teoría Fisiocrática con sus reflexiones acerca de la formación y repartición o distribución de las riquezas y con ello dió notables trabajos preparatorios a la Doctrina Clásica. --- W. Haller. " Diccionario de Economía Política ". Segunda Edición. Pág. 342.

" LAISSEZ FAIRE, LAISSEZ PASER ", y es natural que con la misma, el burgués impusiera su voluntad frente al trabajador individualmente considerado, que solo contaba con su necesidad y su fuerza de trabajo.

Con el advenimiento de la Revolución Industrial, en Inglaterra comenzó a languidecer el artesano. Surgió entonces por imperativo sociológico el Colectivismo, que hizo posible que surgiera una clase laboral definida que produjo en Francia repercusiones que alteraron los órdenes sociales económicos y políticos de aquel país.

Con la intervención de Napoleón Bonaparte en el desarrollo histórico de Francia la revolución democrática de esta fracasó de manera definitiva y los derechos del hombre y del ciudadano, quedaron relegados. Entonces los trabajadores que habían empezado a cobrar cierta conciencia de clase con las prédicas de Fourier, de Owen (5) y de Saint Simon (6), se reúnen en Francia en sociedades mutualis-

(5).- La principal preocupación de Owen es la de asignar a los trabajadores la creación de capitales debidamente socializados - pues considera que el hombre depende íntegramente del medio social y que se debe cambiar dicho medio, para después cambiar al hombre. Insiste en que se debe suprimir el beneficio (que no es más que el excedente del precio de costo), porque impide al trabajador rescatar su compra y consumirla, lo que hace que surjan las crisis de superproducción. Propone la sustitución de la moneda por bonos de trabajo.

(6).- Este personaje del siglo XIX, consideraba que el alma de una nación la constituía sus elementos productores (sabios, negociantes, agricultores, científicos, etc.) y que por lo tanto debe entregárselos el Poder. Se diferencia de los liberales en que para estos el Gobierno no debe inmiscuirse en la economía y para él sí, por cuanto que hay que entregar el Poder a los científicos y a los industriales. Combatió tenazmente a los ociosos; Sin embargo, no fué propiamente socialista. Son los Saintsimonianos, sus alumnos - quienes recojen sus ideas y ponen de manifiesto el tránsito desde el industrialismo, hasta el colectivismo.

tas y de auxilios. Desplazados de su fuente de trabajo y faltos de toda planeación general según correspondía a aquella etapa típicamente capitalista, llegaron a exigir de el Gobierno la destrucción de las máquinas. El Gobierno de Carlos X reprimió severamente a los inconformes y con ello se originaron protestas en varias partes del país de las que fueron lugares principales Marsella, St. Etienne y -- Paris.

Las luchas sociales en Inglaterra se inician a fines del siglo XVIII, en que aparecen " Las Sociedades " en diferentes provincias inglesas, a la cabeza de las cuales se hallaba la de Londres, -- siendo Secretario General el obrero artesano Thomas Hardy. Por esa época Williams Pitt, en Irlanda reprimía con violencia varias huelgas importantes las cuales dieron lugar a la expedición de leyes represivas del movimiento obrero de 1799. En Lancashire, por el año de 1818 estalló una huelga de trabajadores textiles; El Gobierno inglés, nos dice Armando Forras López, la reprimió con severidad ---- arrestando a los dirigentes y mediante un Juicio de legalidad muy dudosa, declaró ilegales las organizaciones obreras, y al año siguiente en las cercanías de Manchester, se produjo una matanza de obreros en el campo de St. Peter en donde las tropas acibillaron al pueblo.

(7)

Ante este estado de cosas, el Estado Británico hubo de ha--

(7).- Forras López, Armando. Obra citada. Págs. 382 y -- siguientes.

7

cer concesiones a los trabajadores. Así en 1824, fué derogada la Ley contra las coaliciones; Pero paralelamente a tales acontecimientos y como consecuencia lógica de los mismos, se fué formando en el proletariado británico una verdadera conciencia de clase que dió origen al movimiento social organizado más poderoso que hubiera existido hasta entonces, " El Movimiento Cartista ", que tanta importancia habría de llegar a tener en la historia de la lucha de clases en el mundo social y político de Inglaterra.

Los años de 1836 y 1837 fueron testigos de una grave crisis por la que atravesó la industria inglesa, que trajo como resultado el cierre de numerosas fábricas y la cesantía de miles de obreros y artesanos, quienes ante el Parlamento y las empresas exigían de estas una solución, contando en su demanda con el apoyo de la pequeña burguesía que en aquellos tiempos se encontraba postergada por la aristocracia y por tanto hacía causa común con las clases humildes. En el año de 1836 los trabajadores y artesanos fundaron la Asociación de Trabajadores de Londres, dirigida por Williams Lovett. En febrero de 1839 se cêlebro en Londres la primera Convención Cartista con asistencia de 53 delegados obreros, apareciendo en ella dirigentes tan relevantes como O'Connors y Hardey; Pero como el Parlamento no hiciera caso de las peticiones de los trabajadores, estos acordaron llevar a cabo un movimiento que se denominó " EL MES SAGRADO ", y que consistió en una huelga general. Este movimiento fracasó debido a errores y defectos fundamentales en la técnica de huelga.

Carlos Marx, la primera figura del Movimiento Obrero Internacional del siglo XIX junto con Federico Engels, redactó en 1848 - las máximas del Movimiento Reivindicador de los Trabajadores, bajo el rubro de " MANIFIESTO COMUNISTA ". Que estudia las posiciones políticas de los trabajadores a los que Marx pretende unir. El manifiesto se inicia con la identificación de la historia de todas las sociedades como la Historia de la Lucha de Clases. Pasa revista a la época del esclavismo, a la de los siervos feudales y a la de la burguesía que combatió a los aristócratas por razón de intereses y posteriormente al adueñarse de los medios de producción redujo a los trabajadores del siglo XVIII a la simple condición de mesnada. Contiene también los principios de la propiedad de los instrumentos de la producción y define al capital como resultado de la fuerza de trabajo; Profetiza la conquista del Poder por el proletariado y finalmente critica a las escuelas socialistas más o menos tímidas y utópicas.

En Alemania, el fortalecimiento del movimiento obrero y la lucha social aparecen más tarde debido al estancamiento de su industria y su comercio, el cual se debió a que estas actividades se trasladaron al Atlántico a raíz del Descubrimiento de América y de la ruta a la India en torno de Africa. Esto hizo que quedase fuera de la órbita de las rutas comerciales y que el campesino alemán sufriera por más tiempo la servidumbre que venía padeciendo. Durante el día trabajaba para el terrateniente y durante la noche labraba su propia tierra. Todo esto acontecía en Alemania durante la plenitud de las

revoluciones industriales e ideológicas en Inglaterra y Francia. La conciencia clasista del pueblo alemán se desarrolla con la industrialización de la Silesia, que alcanza un alto grado de progreso mientras que los obreros son despiadadamente explotados. Los primeros movimientos huelguísticos aparecen con el establecimiento de la Primera Internacional y las doctrinas marxistas. Estos movimientos aparecen simultáneamente en diversos países europeos.

En el Continente Americano se registró como uno de los primeros y más notables movimientos huelguísticos de su tiempo el que realizaron los constructores de edificios en la Ciudad de Boston, durante el año de 1832, organizada con el propósito fundamental de obtener una jornada de trabajo de diez horas sin que tuvieran resultados favorables, a diferencia de los huelguistas de Nueva York y de Filadelfia, que al triunfo de su movimiento huelguístico obtuvieron la jornada que demandaban. Durante el año de 1850 en la Ciudad de Chicago se organizaron algunos grupos de obreros formando agrupaciones gremiales para obtener por conducto de la huelga la misma jornada de diez horas. Alrededor del año de 1858 los obreros norteamericanos que tenían en la mayor parte de los Estados Unidos de Norteamérica jornadas de trabajo de catorce a dieciséis horas, también se organizaron para obtener una jornada de ocho horas. La Organización de Trabajadores de Estados Unidos y Canada, quedó establecida en el año de 1880 y en una reunión de ésta, realizada en Chicago en el año de 1884, se acordó que el 1.º de mayo de 1886 se declarara la Huelga General, demandando la jornada de trabajo de ocho horas; En ésta fecha

los trabajadores abandonaron sus labores para asistir a el Mitin organizado por la Unión Central Obrera de Chicago, al que aproximadamente concurrieron 25,000 trabajadores. Al día siguiente tuvo efecto otro Mitin de protesta por el despido de los obreros de la factoría McCormicks y por los atropellos realizados por la policía; El 4 de mayo del mismo año se lanzó una Convocatoria de la que se tiraron 20,000 ejemplares y pese a que la manifestación se realizó en el más completo orden, la policía se dispuso a disolverla con violencia; Alguien lanzó un explosivo que dió muerte a un policía y dejó a otros heridos, originando con ello una descarga cerrada por parte de la policía, por la que muchos inocentes perdieron la vida. Los oradores y dirigentes fueron aprehendidos al igual que muchos obreros, los mítines fueron prohibidos y finalmente el 17 de mayo de ese año un Jurado formado por gente predispuesta, mediante una requisitoria que contenía 69 cláusulas, sentenció a los principales dirigentes de aquel movimiento y 22 días después resultaban condenados ocho hombres a prisión y siete más condenados a muerte.

En México hasta el año de 1910 el 90% de la población estaba compuesto por gente pobre que vivía asalariada al servicio de los dueños de las fincas de campo en calidad de sirvientes, peones o jornaleros, bajo pésimas condiciones de trabajo, soportando situaciones de vida infrahumanas, heredadas ambas desde los inicios de la dominación española, época colonial en que la esclavitud era cosa corriente y permitida. Fué hasta el año de 1810 poco tiempo después en que Don Miguel Hidalgo y Costilla dió el Grito de Independencia y se -

lanzarse a la consecución de la misma, que por Decreto de 6 de diciembre de ese mismo año se aboliera la esclavitud, bajo pena de muerte para los dueños de esclavos que al término de diez días contados a partir de la fecha del Decreto no les dieran la libertad. Posteriormente a esto, el movimiento de Independencia continuó contando para su causa con hombres de la talla y humanismo de Don José María Morelos y Pavón, que instaló el Primer Congreso Constituyente en Chilpancingo, pronunciando la Declaración de Independencia en noviembre de 1813 y expidiendo la Constitución de Apatzingán el 22 de octubre de 1814, pilar fundamental del Derecho Político Mexicano.

A este caudillo de la Patria lo sucedieron, otros no menos valiosos ni patriotas, tales como Francisco Mina y Vicente Guerrero hasta lograr la Consumación de la Independencia el 27 de septiembre de 1821. La libertad política que logró la Revolución de Independencia, en parte, consiguió redimir a la población económicamente débil; Sin embargo, no nació la libertad de trabajo, subsistiendo la servidumbre industrial y los salarios de hambre al igual que las pésimas condiciones de trabajo.

LA CONSTITUCION DE 1857.- Fué la que por primera vez consagró expresamente " LA LIBERTAD DE TRABAJO ". El Constituyente hizo la declaración solemne de que " LOS DERECHOS DEL HOMBRE SON BASE Y OBJETO DE LAS INSTITUCIONES SOCIALES ", este fué el despertar del Derecho del Trabajo, condición indispensable para el desenvolvimiento de la vida, que permite al hombre aportar a la colectividad los bene

lanzar a la consecución de la misma, que por Decreto de 6 de diciembre de ese mismo año se aboliera la esclavitud, bajo pena de muerte para los dueños de esclavos que al término de diez días contados a partir de la fecha del Decreto no les dieran la libertad. Posteriormente a esto, el movimiento de Independencia continuó contando para su causa con hombres de la talla y humanismo de Don José María Morelos y Pavón, que instaló el Primer Congreso Constituyente en Chilpancingo, pronunciando la Declaración de Independencia en noviembre de 1813 y expidiendo la Constitución de Apatzingán el 22 de octubre de 1814, pilar fundamental del Derecho Político Mexicano.

A este caudillo de la Patria lo sucedieron, otros no menos valiosos ni patriotas, tales como Francisco Mina y Vicente Guerrero hasta lograr la Consumación de la Independencia el 27 de Septiembre de 1821. La libertad política que logró la Revolución de Independencia, en parte, consiguió redimir a la población económicamente débil; Sin embargo, no nació la libertad de trabajo, subsistiendo la servidumbre industrial y los salarios de hambre al igual que las pésimas condiciones de trabajo.

LA CONSTITUCION DE 1857.- Fué la que por primera vez consagró expresamente " LA LIBERTAD DE TRABAJO ". El Constituyente hizo la declaración solemne de que " LOS DERECHOS DEL HOMBRE SON BASE Y OBJETO DE LAS INSTITUCIONES SOCIALES ", este fué el despertar del Derecho del Trabajo, condición indispensable para el desenvolvimiento de la vida, que permite al hombre aportar a la colectividad los bene

ficios de su inteligencia y de su esfuerzo.

DON IGNACIO L. VALLARTA, notable defensor de la libertad del trabajo expresó: " El Derecho al trabajo libre es una exigencia imperiosa del hombre, porque es condición indispensable para el desarrollo de su personalidad. La esclavitud del trabajo no debe existir en México, el trabajador debe disponer de sus brazos y de su inteligencia, del modo más amplio y absoluto ".

Manifiesta su inconformidad con el régimen capitalista, y atacó a los explotadores inhumanos del trabajo y del trabajador. Criticó a los propietarios territoriales, exponiendo los abusos de estos, que pagaban con signos convencionales y obligaban a los jornaleros a trabajos forzados para que cubrieran deudas anteriores y que los vejaban con tareas humillantes.

DON PONCIANO ARRIAGA, fué también un gran defensor de la libertad del trabajo y expresaba que: "... Los miserables sirvientes del campo, especialmente los indios, se hallaban enajenados por toda su vida, porque el amo les regulaba el salario, les daba el alimento y el vestido que quería al precio que se le antojaba, so pena de encarcelarlos, atormentarlos e infamarlos si no se sometían a su voluntad ...". Sostenía que la organización racial de su clase debía lograr que el trabajador fuera dueño del futuro de su trabajo, a fin de que aumentara los goces físicos y morales a que tenía derecho en relación con el desarrollo de su inteligencia y concluye " hasta

hoy el trabajo, entendiendo por tal la actividad inteligente y libre del hombre, a estado a disposición de la materia y precisa que en lo sucesivo, la materia quede a disposición del trabajador ".

Como estos autores otros más sostuvieron ideas acerca del principio de la libertad del trabajo, el cual triunfa definitivamente y se considera que el trabajo, es una propiedad del trabajador que merece tanto respeto como la propiedad territorial, que la libertad de trabajo garantiza el derecho de propiedad y libra a los propietarios del trabajo forzado, del látigo, y del cebo de la traspiquera y de los castigos arbitrarios que imponen los amos.

Los liberalistas mexicanos quisieron que se plasmara jurídicamente la libertad del trabajo, en los artículos 40. y 50. de la Constitución de 5 de febrero de 1857, y esta LIBERTAD DE TRABAJO es el antecedente de la HUELGA, pues por virtud de ella nadie puede ser obligado contra su voluntad a prestar sus servicios.

Esta Constitución consignó además del Derecho del Trabajo y a percibir el producto de este, la organización de los gremios y derogó la prohibición a los individuos o clases para que ejercieran varias industrias, acabando con los monopolios y los estancos que heredó la República, de la época colonial. La Libertad de Trabajo e Industria logró la proletarización del artesano y la transformación de los obreros en fábricas, iniciándose la era del Capitalismo Industrial y consiguientemente las ansias de mejoramiento de las clases -

trabajadoras, así como la necesidad de la defensa de esta por medio de la HUELGA.

Sin embargo, a pesar de estas disposiciones, continuó la explotación de las clases trabajadoras en forma aún más enérgica, hasta consolidarse el Régimen Capitalista.

LOS PRIMEROS MOVIMIENTOS DE HUELGA EN MEXICO

Sobre decir que hasta 1906 no había una sola región dentro del territorio nacional en la que los obreros, peones, jornaleros, mineros, o cualquier otra clase de trabajador contara con garantías como tal, sino que ni siquiera contaban con las que otorga la ciudadanía.

En México, toca a los trabajadores mineros ser los pioneros de los movimientos de huelga. La explotación de la minería fué controlada durante la Colonia por los españoles; Pero con el advenimiento del porfiriato, la explotación de la riqueza mineral del país pasa a manos de empresas norteamericanas, que a la par explotan al trabajador nacional y que ávidas de lucrar mantienen la situación de atraso y miseria del mismo.

El Código Penal del Estado de Sonora consideraba ilegales a las agrupaciones de trabajadores, y las prohibía considerandolas como delictuosas; A pesar de esto el 23 de enero de 1906 los trabajado

res mineros del Mineral de Cananea, organizaban reuniones clandestinas y formaron una Asociación a la que denominaron " Unión Liberal - Humanidad ". Los propietarios de la mina eran miembros nacionales de la Cananea Consolidated Copper, Co.; Los trabajadores mineros sufrían una excesiva jornada de trabajo, un trato insolente y soez, por parte de los capataces norteamericanos y desigualdad en los salarios por razón de la nacionalidad ya que los trabajadores mexicanos a pesar de realizar las mismas tareas que los extranjeros recibían menor salario que estos últimos. Cansados de estas desigualdades y tratos injustos los obreros decidieron unirse para demostrar su fuerza y solidaridad y exigir de los empresarios prestaciones y mejoras en las condiciones de trabajo, tales como el pago de un salario de cinco pesos diarios por una jornada de ocho horas de trabajo, así como un trato más humano y el derecho al ascenso escalafonario.

Al ser rechazadas sus peticiones por el gerente de la compañía, Mr. Green, llevaron a cabo una manifestación pública, llevando al frente de la misma la Bandera Nacional y un amplio cartelón en el cual exponían los motivos del conflicto. Durante el recorrido de la manifestación al pasar frente al establecimiento del norteamericano William Metcalf, la bandera y el cartelón que portaban los manifestantes fueron mojados con una manguera, hecho que produjo la indignación de aquellos mexicanos que lanzaron insultos y piedras a los provocadores gringos, obteniendo de ello como contestación, una descarga de fusilería que dió muerte a varios trabajadores. Aquellos que salieron con vida de la balacera se dirigieron al Palacio Municipal

en busca y demanda de garantías, encontrándose con que las mismas autoridades mexicanas también abrían fuego en su contra, causando más bajas entre las filas obreras. Percatándose los trabajadores de la situación de indefensión en la que se encontraban, se aprestaron para la lucha y la autodefensa, a pesar de la notoria desigualdad de armamento, ya que ellos solo contaban con armas como piedras y palos. Mr. Green pidió ayuda al Gobernador del Estado, Rafael Izábal, quién al día siguiente se trasladó desde Hermosillo, y que en un acto de franco apoyo a la compañía, solicitó y obtuvo un fuerte contingente de fuerzas del ejército norteamericano que estaba acantonado en la frontera para que estos fueran a sofocar aquella rebelión, asesinando a los inermes trabajadores de la misma, sin importarles que se tratara de sus compatriotas.

El segundo de los movimientos de huelga que aparece registrado en los anales de nuestra historia, es el que realizó la organización denominada " Gran Circulo de Obreros Libres ", que también fué fundada en el año de 1906 por los trabajadores textiles de Orizaba y a la mayoría de los de Puebla. Los propietarios de las fábricas con el deseo de detener el movimiento sindicalista de sus obreros, elaboraron un reglamento en el que amenazaban con expulsar a cualquier trabajador que se organizara o bien que realizara actos que tuvieran en peligro el estado de cosas y situaciones que imperaban en aquella época. Los trabajadores protestaron y a su vez los patronos contestaron con el paro de todas las fábricas. Los obreros confiando en que el Presidente Porfirio Díaz, los protegería solicitaron su

intervención. Díaz dictó un laudo arbitral mediante el cual dejaba en manos de los patronos la solución de los conflictos. El día 7 - de enero de 1907 los trabajadores deberían volver a sus labores por haberse levantado el paro patronal, y confiados los patronos de que los primeros no se atreverían a oponerse a el Laudo Presidencial, - vierón con asombro y sorpresa que los trabajadores se amotinaban - frente a la tienda de raya, donde los dependientes extranjeros que adivinaban el hambre y la necesidad de los grupos rebeldes se mofaban de ellos. Como alguna mujer solicitara un adelanto de mercancías y el dependiente contestara con una injuria, un trabajador reaccionó al empleado quien de inmediato sacó una pistola y lo disparó causandole la muerte, la multitud enardecida e indignada se lanzó - sobre la tienda; Los dependientes pretendieron cerrar las puertas, pero esto sublevó más aún a los hambrientos, que forzando la entrada, penetraron al establecimiento, apoderandose de los comestibles y los víveres, e incendiando después aquel símbolo de explotación. Así se consumo la tragedia de Río Blanco.

Los trabajadores de las fábricas de Santa Rosa, Nogales y el Yute, destruyeron las tiendas de raya y en gran manifestación se dirigieron a Orizaba con la esperanza todavía, de que las autoridades locales hicieran justicia; Pero Porfirio Díaz había ordenado al General Rosalindo Martínez, para que " Impusiera el orden ", con la ayuda del ejército. Los soldados dispararon despiadadamente contra los trabajadores, con saldo de innumerables muertes.

Durante el año de 1911, con el Presidente Madero, surgen -
varias confederaciones de trabajadores en distintas partes de la Re-
pública, así como sindicatos obreros aislados, como " La Unión de -
Artes Gráficas, y la Casa del Obrero Mundial ", de donde salieron -
propagandistas para toda la República; Se produjeron tantos movimien-
tos de Huelga, que Madero se vió obligado a reprimirlos con severi-
dad, obedeciendo a su convicción personal; Debido a esto los trabaja-
dores le retiraron su apoyo político.

Durante la época de Carranza, los obreros le manifestaron a-
gosto su apoyo y formaron los famosos Batallones Rojos, que lo lleva-
ron a triunfar sobre Huerta. Carranza al igual que el Presidente Ma-
dero había hecho, se vió precisado por las circunstancias a reprimir
los movimientos huelguísticos aplicando el Código Penal de 1871, que
castigaba las coaliciones de trabajadores. Por esto también los --
obrerros le perdieron la confianza.

ficar los casos en que puede considerarse ilícita una huelga a fin de evitar cualquier abuso de parte de las autoridades".

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

Fracción XVIII.- " Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio de los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del Capital, en los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con 10 días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran violencia o actos violentos en contra de las personas o propiedades; o en caso de guerra, cuando aquellos pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno, los obreros de los establecimientos fabriles militares del Gobierno de la República, no

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

De los debates que esta propuesta originó en la Cámara de Diputados o Congreso de los Constituyentes de 1917, de los cuales se plantearon todos los puntos de vista que se derivaban de las experiencias tristes por cierto, tenidas en los años anteriores y de las cuales cada uno de los diversos exponentes de las opiniones de los diferentes estratos sociales que existían, lo hicieron con lujo de detalles sin dejar fuera de su exposición el menor argumento en contra o a favor de la redacción y contenido de la fracción XVIII del Artículo 123 de Nuestra Carta Magna, que vino a consagrar con jerarquía de mandato Constitucional, el Derecho de Huelga para la clase trabajadora.

Todas estas intervenciones demostraron el interés del problema y las diversas tendencias dentro del seno del Constituyente de 1917, pudiendose advertir la desconfianza de la representación de la clase obrera, los traumas que padecía por la opresión injusta y recalcitrante a la que esta clase estuvo sometida antes de la Revolución, dejandonos ver también su espíritu de lucha y su resolución para lanzarse en busca de nuevas conquistas, amén de las que ya se le estaban otorgando.

La disposición Constitucional, cuya evolución jurídica he--

mos venido reseñando, fué aprobada por el Constituyente quedando re-
dictado su texto como sigue:

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

Fracción XVIII.- LAS HUELGAS SERAN LICITAS CUANDO TENGAN -
POR OBJETO CONSEGUIR EL EQUILIBRIO ENTRE LOS DIVER-
SOS FACTORES DE LA PRODUCCION, ARMONIZANDO LOS DE-
RECHOS DEL TRABAJO CON LOS DEL CAPITAL. EN LOS -
SERVICIOS PUBLICOS SERA OBLIGATORIO PARA LOS TRABA-
JADORES DAR AVISO, CON 10 DIAS DE ANTICIPACION, A
LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DE LA FECHA -
SEÑALADA PARA LA SUSPENSION DEL TRABAJO. LAS HUEL-
GAS SERAN CONSIDERADAS COMO ILICITAS UNICAMENTE
CUANDO LA MAYORIA DE LOS HUELGUISTAS EJERCIERA AC-
TOS VIOLENTOS CONTRA LAS PERSONAS O LAS PROPIEDA-
DES O, EN CASO DE GUERRA, CUANDO AQUELLOS PERTENEZ-
CAN A LOS ESTABLECIMIENTOS Y SERVICIOS QUE DEPENDEN
DEL GOBIERNO. LOS OBREROS DE LOS ESTABLECI-
MIENTOS FABRILES MILITARES DEL GOBIERNO DE LA REPU-
BLICA, NO ESTARAN COMPRENDIDOS EN LAS DISPOSICIO-
NES DE ESTA FRACCION POR SER ASIMILADOS AL EJERCI-
TO NACIONAL.

CAPITULO II

EL DERECHO DE HUELGA COMO INSTITUCION JURIDICA
EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO

Estaduto Orgánico Provisional de la República Mexicana, de 15 de mayo de 1856 .- Comunicación de Don José Ma. Lafragua .- Artículo 37 del Proyecto de Constitución Política de la República Mexicana, de 16 de junio de 1856 .- Artículo 32 de la Constitución Política de la República Mexicana, de 1857 .- Decreto de Maximiliano de Hapsburgo, de 5 de septiembre de 1865 .- Decreto de Maximiliano, de 10. de noviembre de 1865 .- Programa del Partido Liberal Mexicano, de 10. de julio de 1906 .- El Pacto de la Españadora .- Adiciones de Don Venustiano Carranza al Plan de Guadalupe .- Artículo 50. del Proyecto de Constitución Política de la República Mexicana, de 10. de diciembre de 1916 .- Fracción XVIII, del Artículo 123 de la Constitución Política de la República Mexicana de 1817.

EL DERECHO DE HUELGA COMO INSTITUCION JURIDICA
EN EL DERECHO POSITIVO MEXICANO

Fué la Ley de Trabajo del Estado de Yucatán, expedida el 11 de diciembre del año de 1915, por el entonces Gobernador de ese Estado, General Salvador Alvarado, la que por primera vez en el ámbito del Territorio Nacional, establece y reglamenta el Derecho de Huelga.

Dos años más tarde, es decir en el año de 1917 cuando con el nacimiento de la Carta Magna que actualmente nos rige, nace también el Derecho de Huelga como Institución Nacional, al ser consignado dentro del texto del artículo 123 Constitucional en su fracción XVII.- "Las Leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros".

Por la importancia que tiene el artículo 123 Constitucional y la relación estrecha y esencial que con el Derecho de Huelga tiene, trataremos de presentar para una mejor comprensión y evaluación de este precepto Constitucional así como de los principios y conceptos que consagra en su texto, la evolución que en nuestro Derecho tuvo este precepto, para llegarse a elevar hasta la categoría de Norma Constitucional.

En el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, expedido en Palacio Nacional, el 15 de mayo del año de 1856, se

consagrarón dos artículos, que son el primer antecedente de nuestra Legislación Laboral, y que fueron los siguientes:

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

Artículo 33.- Los menores de 14 años no pueden obligar sus servicios personales sin la intervención de sus padres o tutores y a falta de ellos de la autoridad política. En esta clase de contratos y en los de aprendizaje, los padres, los tutores, o autoridad política en su caso fijarán el tiempo que ha de durar, no pudiendo exceder de 5 años; Las horas en que diariamente se ha de emplear el menor y se reservarán el derecho de el contrato siempre que el amo o el maestro use de malos tratamientos para con el menor, no provea sus necesidades según lo convenido o no lo instruya convenientemente.

Como se puede apreciar en estas disposiciones, se establecía ya el derecho del trabajador para dejar de prestar sus servi---

cios, si el patrón no cumplía con lo convenido al celebrar el contrato de trabajo.

Nuestra Legislación Laboral tiene otro antecedente en la Comunicación de Don José María Lafragua, a nombre del Gobierno dando a conocer a los Estados de la República, el Estatuto Orgánico Provisional de la República Mexicana, y significándoles su carácter de obligatorio y expresándoles claramente en el párrafo octavo de dicha Comunicación, que se proclamaba la abolición de la esclavitud y se establecían bases para el servicio personal. Esta Comunicación fué hecha 5 días después de la expedición del Estatuto a que ella se refería, es decir el 20 de mayo del año de 1856.

Posteriormente aparece un antecedente más, constituido por el artículo 37 del Proyecto de Constitución Política de la República Mexicana, fechado en la Ciudad de México, el 16 de junio del año de 1856 que en su parte conducente decía:

"Las Leyes del país, procurarán mejorar la condición de los mexicanos laboriosos, premiando a los que se distingan en cualquier ciencia o arte, estimulando el trabajo y fundando colegios o escuelas prácticas de artes y oficios".

Un antecedente más sobre el tema que abordamos, lo constituye el artículo 32 de la Constitución Política de la República Mexicana, sancionado por el Congreso General Constituyente el 5 de Fe

brero del año de 1857, que adopta el texto íntegro del Proyecto del que antes se hizo mención.

El artículo 6o., del decreto de 5 de septiembre de 1865 - expedido por Maximiliano, en el que se concedían facilidades a los inmigrantes, y el reglamento de dicho artículo, establecían que cada inmigrante podía traer consigo operarios en número considerable, sin distinción de raza pero sujetándose a un reglamento protector especial que disponía lo siguiente:

Que por el simple hecho de pisar suelo mexicano, los hombres de color eran ya libres; que quienes vinieran a trabajar a México, deberían celebrar contrato por un periodo de 5 años como mínimo y de 10 años como máximo, durante el cual el patrón tendría que obligarse a alimentarlos, vestirlos, alojarlos, asistirlos en sus enfermedades y a pagarles un salario, cuyo 25% se destinaría a depositarse en una caja de ahorros. En estos contratos también corría a cargo del patrón, la manutención de los hijos del trabajador.

Para el trabajador existía la obligación de laborar en exclusiva para el patrón que lo había enganchado (leese contratado) - y se establecían sanciones, inclusive denigrantes para aquellos que faltasen al cumplimiento de sus obligaciones.

Había dentro del artículo 7o. del reglamento del Decreto - de referencia, una vaga mención a la intervención del Estado en es-

tas relaciones obrero-patronales; diciendose que el patrón que cometiera una injusticia hacia sus operarios, sería conducido ante la justicia.

Por supuesto que la huelga estaba vedada, aún en caso de que el contrato de trabajo fuera violado por el patrón.

El mismo Emperador Maximiliano expidió otro decreto con fecha de 10. de noviembre del año de 1865 que se denominaba "Liberador de las Deudas de los Trabajadores del Campo". En el que se disponía lo siguiente:

- 1.- Libertad de trabajadores y latifundistas o hacendados para contratar.
- 2.- Fijación de una larga jornada de trabajo que debería empezar cuando el sol salía y debería terminar cuando el sol se ponía, descontando 2 horas para que los trabajadores tomaran sus alimentos.
- 3.- El día domingo y todos los demás días feriados, se establecían como días inlaborables.
- 4.- Las consideraciones para el trabajo de los menores eran muy relativas.
- 5.- Libertad de los hacendados para establecer tiendas de raya, que deberían competir con vendedores ambulantes.
- 6.- Obligación de los hacendados de dar alojamiento y agua a sus trabajadores.
- 7.- La abolición de prisiones y penas infamantes, tales co

no el cepo, los latigazos, los palos y en general todos los castigos corporales.

- 8.- La condonación de deudas anteriores al Decreto y el establecimiento de un porcentaje máximo descontable del salario, para el pago de las que se contrajeran en el futuro.
- 9.- Disposición que los hijos no respondieran por deudas de sus padres, sino hasta la medida de lo que de ellos hubiesen heredado, en caso de muerte.
- 10.- La obligación del hacendado, de pagar los gastos médicos al campesino, con el derecho de descontarle después el 25% de su jornal para amortizar los gastos de curación.
- 11.- La prohibición de que los hijos de los labradores fueran empeñados al amo.
- 12.- El establecimiento por cuenta del patrón de escuelas elementales, cuando en el centro de trabajo laboraran más de 20 jefes de familia. Esta obligación se hacía extensiva a las fábricas y centros de trabajo donde laboraran obreros.

La obligación de velar por que se cumplieran estas reglas se imponía a todas las autoridades del Imperio, desde los prefectos hasta los ministros.

El Partido Liberal Mexicano, en su programa de 10. de julio

del año de 1906, formulado en la Ciudad de San Louis Missouri, Estados Unidos de Norteamérica, propuso diversas reformas constitucionales y en sus puntos del 21 al 33, se ocupó del problema de la Legislación Obrera solicitando entre otras cosas las que a continuación se mencionan:

La fijación de una jornada máxima de 8 horas de trabajo; - Establecimiento de un salario mínimo proporcional al costo de la vida en cada región; Reglamentación del servicio doméstico, del trabajo a domicilio, del trabajo a destajo y prohibición absoluta del empleo de los servicios de los menores de 14 años; Establecimiento de la obligación de los patrones de higienizar los centros de trabajo y de pagar las indemnizaciones correspondientes por accidentes de trabajo; Proscribir el pago de salarios con cualquier otro medio que no sea en dinero en efectivo de curso corriente y la abolición de descuentos sobre salarios y jornales así como el de retardos en el pago de los mismos por cualesquier causa o motivo.

Este proyecto también se ocupaba de abogar por los problemas del campesino pidiendo para este que a cargo del hacendado se le proporcionara alojamiento higienizado, que se anularan las deudas de los labriegos contraídas con sus amos, que no se abusara de los medieros y que se les indemnizara cuando abandonasen las tierras que "a medias" estuvieran cultivando y en ellas dejaran mejora,

Enfoca también el problema de los trabajadores extranje---

ros, indicando que las empresas mexicanas, solo deberían de ocupar un mínimo de estos trabajadores. Y finalmente se pronunciaba por que el descanso dominical fuera obligatorio.

Durante el problema de las fábricas textiles de Puebla y Tlaxcala, Porfirio Díaz pronunció un laudo de fecha de 4 de enero del año de 1907 por medio del cual condena a la huelga, resolviendo que los obreros de aquellas fábricas textiles que se habían declarado en huelga, volvieran al trabajo bajo las mismas condiciones en que se encontraban antes de iniciar su movimiento, aceptando y ofreciendo a los trabajadores como único fruto de su causa la promesa de los empresarios sobre la nivelación de los salarios, el establecimiento de estímulos, etc... pero sin que en realidad hubiesen obtenido ningún beneficio objetivo en las condiciones de trabajo. Por otra parte este laudo contenía disposiciones infamantes tales como las que establecían que el obrero debería entregar las habitaciones que el patrón le había proporcionado para su uso, dentro de un plazo de seis días cuando del trabajo se separara honorablemente. Sin embargo cuando la separación tuviera como motivo algún problema con el patrón la entrega debería ser inmediata. Se autorizaron también los registros de las casas de los trabajadores con el objeto de preservar el uso de armas y de cerillos por parte de los obreros, estableciéndose además que las publicaciones editadas por ellos deberían estar controladas por los jefes políticos para que no aparecieran en ellas injurias en contra de persona alguna, ni ideas o doctrinas subversivas. Conteniendo además la prohibición expresa de las huel-

gas y la declaración unilateral de que los obreros quedaban comprometidos a no promoverlas.

El 25 de marzo de 1912, Pascual Orozco Jr., suscribió el denominado " Pacto de la Empacadora ", pronunciándose por el pago de jornales y salarios en dinero efectivo, por la eliminación de obreros menores de 10 años de edad, por una reducción en la jornada de trabajo que no debería exceder de 10 horas diarias, así como por la aplicación de jornadas de trabajo moderadas para los juvenes menores de 16 años y por la eliminación de las tiendas de raya. En este pacto se pugnaba también por la mejora de las condiciones higiénicas en los centros de trabajo y en los alojamientos obreros y previendo el planamiento de conflictos económicos se pensó en aumentos armónicos de los salarios con las ganancias de los empresarios y patrones.

En las adiciones al Plan de Guadalupe, introducidas por Don Venustiano Carranza, el 12 de diciembre de 1914, se expresa que el Presidente de la República expedirá y pondrá en vigor Leyes, disposiciones y medidas encaminadas a dar satisfacciones a las necesidades económicas, sociales y políticas del país y concretamente se habla de mejorar la Legislación Obrera y de favorecer a la clase proletaria.

Con fecha 10. de agosto del año de 1916, Don Venustiano Carranza, expidió presionado por una huelga que afectaba servicios públicos de agua, luz y transporte, un decreto proscribiendo la huel

ga y estableciendo la pena capital para quienes fuesen encontrados culpables de intervenir en la incitación, preparación, realización y sostenimiento de huelgas que afectaran empresas o entidades que prestasen servicios públicos. Este decreto provocó sonados procesos y varias condenas a muerte de personas que se juzgó habían intervenido directa o indirectamente en las huelgas que en aquellos días estallaron y que afectaron a los servicios públicos.

En la Ciudad de Queretaro el 10. de diciembre del año de 1916, el Presidente Don Venustiano Carranza, dirigió al Congreso Constituyente, reunido en aquella Ciudad, el Mensaje y Proyecto de Constitución en el cual se ocupaba, en su artículo 50. de la Libertad de Trabajo, la justa retribución para éste, la proscripción de órdenes monásticas, la realización de convenios en que el hombre pague su proscripción o destierro o se coarte la libertad del trabajador, o sus derechos civiles y políticos. Fueron los constituyentes de 1917 quienes introdujeron a nuestra Constitución su artículo 123 que sirve de base a nuestra legislación del trabajo. Un grupo de Diputados formado por Pastor Rouaix, Victor E. Góngora, Esteban Baca Calderón, Luis Manuel Rojas, Dionisio Zavala, Rafael de los Rios, Silvestre Dorador y Jesús de la Torre, formularon el 13 de enero del año de 1917 un proyecto para reformar el artículo 50. de la Constitución de 1857 y sentar bases constitucionales para normar la Legislación del Trabajo.

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

" LA FACULTAD DE ASOCIARSE ESTA RECONOCIDA COMO UN DERECHO NATURAL DEL HOMBRE Y EN CASO ALGUNO ES MAS NECESARIA LA UNION ENTRE LOS INDIVIDUOS DEDICADOS A TRABAJAR PARA OTRO POR UN SALARIO, A EFECTO DE INFORMAR LAS CONDICIONES EN QUE SE HA DE PRESTAR EL SERVICIO Y ALCANZAR UNA RETRIBUCION MAS EQUITATIVA. UNO DE LOS MEDIOS EFICACES PARA OBTENER EL MEJORAMIENTO APETECIBLE POR LOS TRABAJADORES CUANDO LOS PATRONOS NO ACCEDEN A SUS DEMANDAS, ES EL DE CESAR EN EL TRABAJO COLECTIVAMENTE (H U E L G A), Y TODOS LOS PAISES CIVILIZADOS RECONOCEN ESTE DERECHO A LOS ASALARIADOS CUANDO LO EJERCITAN SIN VIOLENCIA ".

Fue en la sesión ordinaria número 40, celebrada el sábado 13 de enero del año de 1917, cuando se dió lectura a este importante proyecto.

Unas cuantas sesiones después, en la número 57 verificada el 23 de enero del propio año de 1917, el Dictámen de la Comisión sobre el proyecto de que se viene hablando, por lo que vé a la huelga se expreso así:

" Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción en lugar de emplear los términos " Capital y Trabajo " que aparecen en la fracción XVIII. Nos parece conveniente también especi-

Como se puede ver no obstante las fuertes presiones que existían por parte de los diferentes grupos y corrientes que concurrieron al Congreso Constituyente de 1917, la redacción del texto de la disposición Constitucional a la que nos hemos venido refiriendo, no varío de la propuesta manteniendo su espíritu revolucionario y reivindicador de los derechos de la clase obrera.

BIBLIOTECA CENTRAL
U. N. A. M.

CAPITULO III

LA HUELGA

Conceptos Doctrinarios .- Concepto Legal (de finición) .- Naturaleza de la Huelga .- Etapas de la Huelga; a).- Período de Gestación, b).- Período de Prehuelga y c).- Período de Huelga Estallada .- Procedimiento, Emplazamiento, Junta de Conciliación, Terminación de la Huelga, etc. .- Requisitos Legales de la Huelga; a).- De Fondo y -- b).- De Forma .- Calificación de la Huelga; Existencia, Licitud, Inexistencia o Illicitud.

CONCEPTOS DOCTRINARIOS DE LA HUELGA

Encontramos al estudiar el Derecho de Huelga, múltiples -- concepciones de la naturaleza y contenido de la misma, expresadas -- a través de las definiciones intentadas por diversos autores y tratadistas, de las cuales me permito transcribir algunas, para la mejor comprensión e interpretación de este derecho, y del fenómeno social que ampara.

Caldera, en su obra titulada " Derecho del Trabajo ", nos dice que: " La huelga es la supresión concentrada del trabajo, realizada por un grupo de trabajadores con el objeto de obtener alguna finalidad determinada ". (8)

A. Gallart Folch, connotado jurista español nos dice: --- " Por huelga debe entenderse la suspensión colectiva y concertada de trabajo, realizada por iniciativa obrera, en una o varias empresas, oficios o ramas, con el fin de conseguir objetivos de orden profesional, político o bien de manifestarse en protesta contra determinadas situaciones patronales, gubernamentales u otras ". (9)

El Maestro J. Jesús Castorena, en su obra titulada " Dere-

(8).- Caldera R. " Derecho del Trabajo ". Pág. 685.

(9).- Gallart Folch, Alejandro. " Derecho Español del Trabajo ". Editorial Labor. Pág. 223.

cho Obrero ", nos dice: " La huelga se define como una acción colectiva y concertada de los trabajadores, para suspender los trabajos - de una negociación o de un grupo de negociaciones, con el objeto de alcanzar el mejoramiento de las condiciones de trabajo ". (10)

La doctrina alemana representada por Hueck y Niperday expresa: " Huelga es la suspensión conjunta y sistemática del trabajo de un gran número de trabajadores dentro de una profesión o empresa para un fin colectivo, con la voluntad de continuar el trabajo tras la obtención de dicho fin o tras la extinción de la disputa ". (11)

Armando López Porras opina que: " La huelga es una manifestación de la lucha de clases, consistente en la suspensión colectiva del trabajo, por un grupo de obreros en virtud del derecho de autodefensa ". (12)

Don Guillermo Prieto, fué uno de los primeros en declararse partidario de las huelgas y en calificarlas como legítimo derecho de los obreros, expresandose de la siguiente manera: " La huelga es el uso del derecho de propiedad protegido por el derecho de asociación, o en otros términos más jurídicos; huelga es el derecho de pro

(10).- Castorena, J. Jesús, Derecho Obrero, Pág. 595.

(11).- Trueba Urbina, Alberto. " Tratado Teórico Práctico " De Derecho Procesal del Trabajo ". Primera Edición. Pág. 483.

(12).- Porras López, Armando. " Derecho Procesal del Trabajo ".

piudad de los trabajadores, protegido por el derecho de asociación, para evitar la tiranía del capital".

El Maestro Mario de la Cueva piensa que: "La huelga es el ejercicio de la facultad legal de las mayorías obreras, para suspender las labores en las empresas previa observancia de las formalidades legales, para obtener el equilibrio de los derechos o intereses colectivos de trabajadores y patrones".

De la definición transcrita se deduce que la huelga constituye un medio para la realización de un determinado fin, consistente en la obtención de un orden justo en la empresa por medio de la presión ejercida sobre el patrón.

Para el Maestro Alberto Trueba Urbina, la huelga es un derecho social económico, cuyo ejercicio permite a los trabajadores alcanzar mejores condiciones de trabajo, salarios y prestaciones y en el porvenir sus reivindicaciones sociales. Un derecho que no se concibe como ejercido por un trabajador de manera individual y en reduncia de su beneficio meramente particular, sino como un derecho de clase cuyo ejercicio corresponde a un grupo lógicamente de trabajadores. Lo concibe como un derecho económico que busca finalidades con efectos también económicos, bien se trate de la mejoría directa del salario o bien de las condiciones de trabajo o de cualesquiera otras prestaciones diversas, pero que evidentemente acrecientan el poder económico adquisitivo del trabajador.

De los anteriores conceptos expresados por los autores citados, podemos deducir que el derecho de huelga se caracteriza por ser eminentemente social, económico y reservado para el uso exclusivo de la clase trabajadora.

Al analizar los elementos jurídicos del derecho de huelga nos encontramos con lo siguiente:

1o.- Que es un derecho social. Lo que implica que el trabajador de manera individual no puede legal y materialmente hacer uso de este derecho para oponerse a las condiciones económicas y sociales derivadas de su contrato de trabajo.

La huelga ha sido original y fundamentalmente un derecho de clase y consiguientemente solo opera en razón del beneficio colectivo de los obreros, agrupados en coaliciones o sindicatos.

2o.- Es un derecho económico. Realmente se puede decir que la mayoría de los derechos humanos hechos valer en los contratos, - sino es que todos, son susceptibles de evaluación económica. Sin embargo, la huelga tiene como finalidad fundamental la consecución de objetivos económicos y se ejerce directamente para la unificación de situaciones contractuales obrero-patronales, que se ven traducidas - en mejoras directas sobre el salario o bien sobre las condiciones de trabajo o prestaciones, que a fin de cuentas vienen a constituir el modus vivendi del trabajador.

CONCEPTO Y DEFINICION LEGAL DE LA HUELGA

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del artículo 123 Constitucional, agrupa dentro del Capítulo 10. de su Título 80., todas las disposiciones que norman y reglamentan el Derecho de Huelga en nuestro Derecho Positivo Vigente, y en su artículo 440, nos dá - la definición y concepto legal de lo que entiende por " Huelga ", - expresandose en los siguientes términos:

Artículo 440.- Huelga es la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores.

La anterior definición nos parece ciertamente clara y concisa, en la cual podemos encontrar 3 elementos constitutivos de la misma.

En primer lugar encontramos dentro de la definición la presunción de una relación de trabajo; En segundo término tenemos una suspensión temporal de la misma; Y como tercero y último elemento - nos encontramos con la designación del ente jurídico a quién corresponde ejercitar el derecho de huelga, ya que en su último párrafo - el artículo invocado nos dice que la suspensión temporal del trabajo estará a cargo de una coalición de trabajadores.

Por coalición de trabajadores debemos entender al concurso

de voluntades de los mismos, que bien puede ser una coalición accidental, constituida expresamente con el fin de promover un movimiento huelgario, o bien ser una coalición permanente cuya existencia tenga por finalidad defender los derechos e intereses de los trabajadores miembros que lo constituyen, tal es el caso de los sindicatos de trabajadores. (Artículo 441. L.F.T.).

NATURALEZA DE LA HUELGA

Correspondió al Constituyente de 1917 innovar los moldes tradicionales de las Constituciones en el mundo ya que el contenido clásico de las mismas se limitaba a establecer los derechos del hombre y la organización del Gobierno, sin que hasta la fecha señalada ninguna Constitución Política, hubiese tratado en su texto acerca de cuestiones relativas al Derecho Laboral. Esta nueva modalidad de nuestra Carta Magna de consignar dentro de su contenido principios base de carácter laboral para que se garantizaran los legítimos derechos de la clase trabajadora, mereció a nuestra Ley fundamental los calificativos ciertamente justos de innovadora y revolucionaria. "Fue el medio en que vivimos muchos de los Constituyentes- decía Don Heriberto Jara -, el dolor y la miseria que sentimos muy de cerca lo que nos inspiró para tratar de hacer un Código Fundamental que garantizara los legítimos derechos de esos hombres, y lo que más legítimos que el fruto de su trabajo obtenido las más veces en rudas tareas". ().

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

().- Trueba Urbina, Alberto. "El Nuevo Artículo 123".-

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

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

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

En nuestro régimen legal, en primer lugar es menester que la huelga tenga como objetivos: "Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción; obtener del patrón o patronos la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia; obtener de los patronos

la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el periodo de su vigencia; Exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo o del contrato-ley en las empresas o establecimientos en que hubiere sido violado; Exigir el cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y apoyar una huelga que tenga por objeto algunos de los enumerados ".

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

Es pues, la huelga un fenómeno social utilizado como medio de represión por la clase trabajadora con el objeto de conseguir un equilibrio justo entre los factores de producción, trabajo y capital y elevado por principios del derecho social a la categoría de situación jurídicamente protegida y como tal reglamentada por la legislación adjetiva de la materia.

BIBLIOTECA CENTRAL
U. N. A. M.

ETAPAS DE LA HUELGA

La huelga, como todos los fenómenos sociales atraviesa por varias etapas, que en la Doctrina Mexicana tradicionalmente se han considerado como tres y que son: a).- El Periodo de gestación de la Huelga, b).- La Prehuelga, y c).- La Huelga Estallada.

PERIODO DE GESTACION DE LA HUELGA.- En este primer periodo tenemos que los obreros que forman un Sindicato, o los que circunstancialmente se han agrupado para formar una coalición, se encuentran ante la presencia de un conflicto común, derivado de la relación de trabajo que sostienen con la persona para quién prestan sus servicios. Colectivamente determinan los motivos de queja que tienen en contra de su patrón y coordinan su consentimiento a efecto de tomar decisiones en común para formular y exhibirle sus pretensiones. Durante el desarrollo de este periodo, las actividades del grupo de trabajadores tienen carácter interno y no producen efectos respecto de terceros así como tampoco la autoridad tiene ingerencia alguna en su desenvolvimiento. Normalmente se acostumbra y es recomendable que habiendo tenido el grupo de trabajadores, o el Sindicato en su caso, una junta o asamblea, se levante un acta donde se haga constar el lugar donde ésta se haya verificado, con la fecha de su celebración, el número de asistentes, el nombre de los mismos, las expresiones de la mayoría y los acuerdos que hayan sido tomados en ella. Este periodo termina antes de que " el pliego de peticiones " sea presentado ante las autoridades correspondientes.

EL PLIEGO DE PETICIONES.- El Pliego de Peticiones, es el documento elaborado por el grupo de trabajadores inconformes, que a través de él, manifiestan sus ambiciones con respecto a la relación del trabajo que sostienen con su patrón, es el resultado de la comunión de sus voluntades y requisito fundamental, sine qua non, del emplazamiento a huelga.

Este Pliego de Peticiones, según consigna el artículo 452 de la Ley Federal del Trabajo, en su fracción I, deberá ir dirigido al patrón formulando en su contenido las peticiones de los trabajadores y anunciando el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas, expresándose además concretamente el objeto de la misma.

El escrito de emplazamiento a huelga deberá presentarse por duplicado ante la autoridad que corresponda y contendrá además el aviso para la suspensión de labores, que deberá permitir un margen de tiempo de por lo menos 6 días de anticipación a la fecha señalada para suspender las labores, y de 10 días cuando se trate de Servicios Públicos (Artículo 452, L. F. T.)

Es importante advertir que el Pliego de Peticiones no va dirigido a la autoridad ante quién se presenta (Artículo 452, fracción II, L. F. T.), sino al patrón del grupo de trabajadores que lo presentan, y que si la Ley exige que se presente el mencionado pliego ante las diversas autoridades que ella misma señala, tal taxativa no tiene otro sentido, que el de reconocer en la huelga un derecho -

autodefensivo del grupo de trabajadores, pero necesariamente limitado por la importancia y trascendencia que el ejercicio de este derecho tiene en el orden social, exigiéndose que se ponga en conocimiento de la autoridad, o mejor dicho que técnicamente se denuncie ante ella la determinación de los trabajadores de ir a la huelga en caso de que no se satisfagan las necesidades o pretensiones que exprese el Pliego de Peticiones.

PERIODO DE PREHUELGA.- Durante esta fase, la misión de las autoridades únicamente se circunscribe a vigilar el cumplimiento de los requisitos que la Ley impone y a ejercitar su función conciliatoria.

Este período se inicia con la recepción del Pliego de Peticiones por parte de la autoridad correspondiente, que esta hace para que de acuerdo con los trámites legales sea emplazado el patrón a quien esté dirigido el Pliego mencionado, y termina hasta el momento de lacesación de las labores. Durante este lapso tanto las partes como la autoridad laboral deben cumplir con las obligaciones que la Ley impone y que a continuación se mencionan:

La Autoridad Laboral o Política que recibe el Pliego tiene la obligación de hacer llegar al patrón, la copia del escrito de emplazamiento dentro de las 24 horas siguientes a la de su recibo. - Dos actos diversos se encuentran comprendidos dentro de esta disposición, que son: El proveído de recepción del pliego y formación de

el expediente correspondiente y la entrega de la copia del escrito de emplazamiento a huelga al patrón. El primero de estos actos incumbe al titular del órgano ante el que se presentó el escrito de emplazamiento debidamente requisitado, conforme a lo que ordena la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 452. Y el segundo acto corresponde realizarlo al actuario o al funcionario que tenga las suficientes facultades para realizar notificaciones y emplazamientos.

La notificación-- nos dice el artículo 453, en su párrafo segundo --produce el efecto de constituir al patrón, por todo el término del aviso, en depositario de la empresa o establecimiento afectado por la huelga, con las atribuciones y responsabilidad inherentes al cargo. Señalando también la imposibilidad legal para ejecutar sentencia alguna a partir de la notificación, ni practicar embargo aseguramiento, diligencia o desahucio en contra de los bienes de la empresa o establecimiento ni de local en que los mismos se encuentren instalados.

Como podemos ver la simple entrega del escrito de emplazamiento a huelga (Emplazamiento), realizada por la persona indicada, despoja al patrón del dominio de la propiedad de los bienes de su empresa, aunque no sea sino durante este período que precede a la huelga estallada, y la huelga misma, por razones precautorias. Este fenómeno puede encontrar su fundamento legal en el tercer párrafo del artículo 27 Constitucional, que atribuye a la nación el derecho de imponer a la propiedad las modalidades que dicte el inte

res público.

En caso de que una autoridad laboral, distinta de las Juntas de Conciliación y Arbitraje o una Autoridad Política haya recibido el escrito de emplazamiento a huelga y realizado la notificación al patrón, tiene la obligación de remitir el expediente dentro de las 24 horas siguientes a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje para que el Presidente de la Junta, turne el asunto al grupo especial que corresponda.

El artículo 454, nos dice.- " El patrón dentro de las 48 horas siguientes a la de la notificación, deberá presentar su contestación por escrito ante la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Sin embargo, la disposición anterior no señala sanción alguna si el patrón no contesta el Pliego de Peticiones dentro del plazo que se le concede. No hay una obligación en el sentido material, de contestar el pliego. Hay, sin embargo, una " carga " que se traduce en una perspectiva de una resolución desfavorable en el futuro, pues se presumirá que la huelga, en caso de estallar, fue imputable a aquel patrón que se abstuvo de contestar el pliego. --

" Ni por lógica ni jurídicamente puede sostenerse que basta por sí sola la declaratoria de existencia de huelga, por la imputabilidad de sus motivos al patrón, y condena al pago de salarios caídos durante el tiempo en que los trabajadores hayan holgado, supuesto que estas últimas determinaciones dependen de la justificación de los --

puntos petitorios contenidos en el pliego, y de la resistencia irrazonada del patrón para acceder a esas peticiones " (8360/43 Manuel M. Conde 8-V-44).

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

La función conciliatoria es, a partir de la reforma del año de 1941, obligatoria, toda vez que atribuye a la Junta la facultad de llamar a las partes para procurar un avenimiento y de apercibir las en el sentido de que no correrá el plazo para la iniciación de la huelga, si la que no comparece es la parte obrera; O de que se aplicarán medios de apremio al patrón si éste es quien no ocurre.

Se ha criticado a estas atribuciones de la Junta, alegando se que desvirtúan la naturaleza misma de la huelga, y a la vez se ha definido esa modalidad de la Conciliación fundándose en que es función del Estado evitar las huelgas y los paros; Y que si en nuestro país no se ha llegado a admitir al arbitraje obligatorio, la única oportunidad que tiene el Estado para ejercer esa función es

la de promover la composición de los intereses, haciendo ver a las partes lo que aconsejan la justicia y la equidad y la conveniencia social de un arreglo. (14)

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

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

La conciliación obligatoria ejercitada por un órgano del Estado, suscita la idea de una actividad jurisdiccional rudimentaria, sin embargo, la imposibilidad del órgano para emitir una declaración claratoria, condenatoria o constitutiva, que vincule a los litigantes, desvirtúa esa semblanza, toda vez que éstos gozan de absoluta libertad para negarse a aceptar la fórmula de composición, por más

(14).- De la Cueva, Mario. " Derecho Mexicano del Trabajo " 1954. Tomo II. Pág. 832.

equitativa o conveniente que resulte.

PERIODO DE LA HUELGA ESTALLADA.- La huelga según los artículos 440, 443 y 447, consiste, en sí misma, en un mero acto de suspensión del trabajo de carácter temporal que, por todo el tiempo que dure, suspende el contrato de trabajo sin terminarlo ni extinguir los derechos y obligaciones que emanan del mismo. Esta situación puede prolongarse indefinidamente hasta que se susciten cuestiones tales como el convenio que celebren los obreros con el patrón, dándola por terminada, si el patrón se allana en cualquier tiempo a las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento de huelga y cubre los salarios que hubiesen dejado de percibir los trabajadores; O se pronuncie por la Junta de Conciliación y Arbitraje un laudo que le defina, siempre y cuando los trabajadores decidan someterse a la jurisdicción de esa autoridad; O finalmente, cuando un árbitro designado conjuntamente por trabajadores y patrón para tal objeto pronuncie un laudo. Puede, así mismo, suscitarse la cuestión de la calificación de la huelga, tendiente a darle fin, como consecuencia de su ilicitud o la declaración que constata su inexistencia.

Resumiendo podemos decir que una vez que ha transcurrido el término de Prehuelga sin solucionarse el conflicto por vía de convenio, ocurre, o debe ocurrir, la suspensión de las labores que, como decíamos anteriormente, puede prolongarse indefinidamente hasta que se realice alguna de estas hipótesis; Que obreros y patrón la den por concluida mediante convenio; Que los obreros desistan de su in-

tento y reanuden voluntariamente el trabajo, o que el patrón se allane a todas las pretensiones de los trabajadores; Que la huelga sea declarada ilícita o inexistente; O que se pronuncie una resolución arbitral, sea por la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores aceptan someter el conflicto a la decisión de esa autoridad, o sea, por el árbitro singular o colegiado que libremente elijan los afectados.

Algunas formas de solución implican una autocomposición, bilateral de coordinación y concesiones mutuas, o unilateral de sometimientos. La declaración de inexistencia o ilicitud presentan características distintas que a continuación exponemos:

LA DECLARACION DE INEXISTENCIA DE LA HUELGA.- Opera cuando la huelga se ha declarado por la minoría de los trabajadores; Si estos no han cumplido con las obligaciones que a su cargo se establecen desde el momento de la presentación del Pliego de Peticiones; O si no ha tenido por objeto alguno de los establecidos por el Artículo 450. No podrá declararse la inexistencia de una huelga por causas distintas a las señaladas anteriormente. La nueva Ley a diferencia de la anterior que podía declararse de oficio o a instancia la inexistencia, establece que solamente a petición de parte puede solicitarse dicha declaración y tienen esta prerrogativa de conformidad con el Art. 460, los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado o terceros interesados quienes deberán solicitarla dentro del término de 72 hrs. siguientes a la suspensión de las

labores, si se omite tal solicitud dentro del término anterior, la huelga será considerada existente para todos los efectos legales.

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

trabajo, salvo causa justificada; Declarar que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores; Y dictar las medidas que juzgue convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

DECLARACION DE ILICITUD DE LA HUELGA.- De acuerdo con el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo, la huelga es ilícita; Cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades del patrón; Y en caso de guerra, cuando los trabajadores pertenezcan a establecimientos o servicios que dependan del Gobierno; A su vez el artículo 455 faculta a las Juntas resolver si una huelga es ilícita. La Nueva Ley no expresa quienes puedan solicitar la declaración de ilicitud, pero interpretando el artículo 17 de la Ley que nos dice: " A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus reglamentos, o en los tratados a que se refiere el artículo 60., se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales que derivan de dichos ordenamientos, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la Jurisprudencia, la costumbre y la equidad ". Y el 464 que nos remite al 461 (procedimiento de declaración de inexistencia) en los casos de procedimiento de calificación de ilicitud de la huelga, y el 460 que es complemento del anterior artículo, y que establece en su parte conducente " Los trabajadores y los patrones de la empresa o establecimiento afectado, o terceros, podrán solicitar de la Junta de Conciliación y

Arbitraje "... Considero que son estos sujetos, que señala el artículo antes mencionado, los que pueden solicitar la declaración de ilicitud.

Para la declaración de ilicitud de la huelga, la Ley establece la misma tramitación sumaria que para la de inexistencia de la huelga.

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

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

No creemos que esta se pueda considerar un " incidente ". Etimológicamente, esta palabra expresa " lo que sobreviene, lo que interrumpe ", de ahí que en derecho se le utilice para signi

ficar todo aquello que sobreviene o irrumpa en el curso ordinario del proceso, en el caso de que cambien algunas de las condiciones en que se había venido desarrollando o cuando los justiciables o el tribunal se han apartado de las normas adjetivas aplicables. Por lo demás, el incidente, en sí mismo, es ajeno a la cuestión principal en tanto que solo interfiere en el desarrollo del proceso pero no afecta los términos de la resolución que epiloga la controversia principal.

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

Partiendo de tales ideas llegamos a la conclusión que en este trámite de calificación se entraña un proceso, que se somete a la decisión de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, las que ejercen una función típicamente jurisdiccional, resolviendo sobre una controversia acerca de la inexistencia o ilicitud de la huelga después de que las partes han agotado su derecho de hacerse oír mediante afirmaciones, peticiones, aportaciones de pruebas, etc.

posibilidades que se plantean en la Ley: El arbitraje de una persona, comisión o tribunal que elijan de común acuerdo las partes, hipótesis en la que la persona o entidad que deba decidir, realiza una función jurisdiccional accidental, conforme a las cuestiones que le someten expresamente las partes; Y el que como función normal les es atribuido a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, cuando los trabajadores deciden solicitar a la misma declare la huelga imputable al patrón.

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

REQUISITOS DE FONDO Y DE FORMA

Para el ejercicio del derecho de huelga la Ley establece -- dos clases de requisitos, que son: DE FONDO Y DE FORMA.

REQUISITOS DE FONDO

Primeramente hemos de analizar los requisitos de fondo que son: A).- El Objeto de la Huelga y B).- La Mayoría de los Trabajadores Huelguistas, así se desprende de los artículos 450 y 451 fracciones I y II de la Nueva Ley Federal del Trabajo.

A).- EL OBJETO DE LA HUELGA (Primer Requisito de Fondo).- De conformidad con nuestra Constitución y la Nueva Ley Federal del Trabajo, el Objeto de la Huelga es lograr el equilibrio de los factores de la producción y éste se consigue mediante el cumplimiento de lo que dispone el artículo 450, que señala: " La huelga deberá tener por objeto:

- I.- Conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital;
- II.- Obtener del patrón o patrones la celebración del contrato colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo tercero del Título Séptimo;
- III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato-Ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo --

cuarto del Título Séptimo;

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

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

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

EQUILIBRIO ENTRE LOS FACTORES DE LA PRODUCCION.- El equilibrio entre los factores de la producción a que hace mención el artículo 123 de la Constitución, así como el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, ha sido interpretado y definido por la Doctrina Jurisprudencial en ejecutoria de fecha 20 de septiembre de 1935, Unión Sindical de Peluqueros: " Dada la naturaleza del derecho del trabajo es evidente que no solo contractualmente pueden fijarse condiciones más favorables para los trabajadores, sino que también existe la obligación por parte de los patronos de aceptar el mejoramiento reclamado por los obreros, hasta donde las condiciones de las industrias lo permitan, lo que quiere decir que los trabajadores si tienen derecho a que se mejoren en su provecho las condiciones de prestación del servicio y que cuando la situación de una industria o de una empresa lo permita, la demanda de los trabajadores debe tenerse por justificada y que, si el patrón se niega a otorgar ese mejoramiento, las autoridades del trabajo, al serle sometido para su resolución el conflicto, no solo pueden, sino deben, analizando la situa-

ción de la empresa o industria, fijar las condiciones de prestación del servicio. Tan es así, que la fracción XVIII del artículo 123 - Constitucional previene que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los derechos del trabajo - con los del capital, equilibrio que no es otra cosa que la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, hasta donde el estado económico de las negociaciones lo permita, y derechos de los trabajadores que consisten, precisamente, en que a todo estado económico bonancible debe corresponder, igualmente, un mejoramiento en las condiciones de trabajo ". (15)

El desequilibrio económico es un reflejo y consecuencia de múltiples y variados fenómenos que se presentan dentro de la sociedad. El Maestro Trueba Urbina piensa: " Que el desequilibrio económico se origina no solo cuando hay un desajuste interno en una empresa, sino cuando por virtud de fenómenos también económicos que - se producen en el seno de la colectividad, repercuten correctamente en la misma, originándose un desequilibrio entre los factores de la producción ". (16)

También el Maestro Mario de la Cueva coincide con la opinión anterior y cita una resolución de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con la que no esta de acuerdo y nos dice: " La te

(15).- Trueba Urbina, Alberto. " Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo ". México, 1965, Pág. 488.

(16).- *Ibidem*.

sis de la Junta fué sustentada en ocasión de huelgas provocadas por el alza de precios en los artículos de consumo y se inició en el laudo de 21 de julio de 1937, huelga contra la Compañía de Electricidad Mérida, S. A.: " Es indudable que la parte huelguista no señala que con posterioridad a la fecha de la celebración del referido contrato colectivo haya ocurrido algún fenómeno económico notorio que haya hecho cambiar las posiciones financieras de la empresa, mejorandolas, o bien que circunstancias de hecho derivadas de la propia Compañía, hubieran determinado una depresión de la situación económica de los trabajadores. Ninguno de estos extremos se saboza siquiera en el Pliego de Peticiones y en tal virtud lógica y jurídicamente tiene que concluirse que no se planteó el movimiento de huelga basado en un desequilibrio económico entre la empresa y sus trabajadores, pues si es cierto que como consecuencia de la disminución del poder adquisitivo de la moneda y el aumento del costo de la vida consiguiente, de los trabajadores se encuentran desequilibrados económicamente, es también indudable que el problema de desequilibrio a que se refiere y menciona el artículo 260, fracción I de la Ley (Ley de 1931), es el desequilibrio que se produce, no entre un grupo de trabajadores al servicio de la empresa y el costo general de la vida que deriva de infinidad de factores, sino entre la empresa y sus trabajadores, que no puede presentarse sino en las condiciones de un aumento de potencialidad económica en favor de la Compañía o en la depresión derivada por causa de ésta para sus trabajadores....

...No podemos admitir el punto de vista de la Junta Federal

La fracción XVIII del artículo 123 habla de desequilibrio entre los factores de la producción y de la armonía en los derechos del Capital y del Trabajo. La limitación que introduce la Junta Federal carece de fundamento y desvirtúa la esencia del derecho del trabajo; - Es un derecho vital, cuya base son las necesidades reales y actuales del trabajador y cualesquiera sean los fenómenos que determinan el aumento en las necesidades de los obreros, debe darles satisfacción el derecho del trabajo. Si el costo de la vida aumenta, al extremo de hacer imposible la existencia con determinados salarios, el derecho del trabajo tiene que buscar la solución, pero no puede mostrarse indiferente. Naturalmente que el aumento de salarios se concederá en los marcos que hemos señalado y que son las posibilidades de las empresas ". (17)

En relación con el despido de los dirigentes de los sindicatos, la Jurisprudencia ha variado su criterio, sosteniendo nuestro Máximo Tribunal en el año de 1936 la siguiente tesis: " ...de que el despido en masa de la directiva del sindicato, implicaba no sólo un interés individual, sino colectivo, consistente en el de la masa de trabajadores para permanecer unida, dando margen a que los trabajadores pudieran plantear el conflicto de huelga, ya que ese proceder patronal atenta contra el derecho de asociación profesional, -- originando el consiguiente desequilibrio ". (18)

(17).- De la Cueva, Mario. Obra Citada. Pág. 810 y 811.

(18).- Ejecutoria 10 de Septiembre de 1936, Sindicato de Trabajo de la Línea de Circunvalación.- Citada por Trueba Urbina, Alberto. Obra Citada. Pág. 489.

La Corte modificó su criterio en la ejecutoria de 8 de agosto de 1947, " La Consolidada, S. A. ", al establecer que el despido de un funcionario sindical o de la masa de los miembros de la directiva de un sindicato, no constituye un motivo legal de huelga, ya que no se afecta el equilibrio entre los diversos factores de la producción ". (19)

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

El Maestro Mario de la Cueva considera que " ...las fracciones segunda y tercera del artículo 260 de la Ley (Ley de 1931) no agotan el espíritu de la fracción XVIII y que así lo estimó el legislador, al incluir el precepto Constitucional en el citado artículo 260 de la Ley " ... (20). Y en la exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo, refiriéndose a las fracciones segunda, tercera y cuarta del artículo 450, nos dice: " ... En la reglamentación de este precepto, el proyecto sigue el sistema de la Ley Federal del Trabajo, y apoyándose en la interpretación doctrinales y ju-

(19).- Ejecutoria citada por Trueba Urbina, Alberto. Obra citada. Pág. 489.

(20).- De la Cueva, Mario. Obra citada. Pág. 814.

risprudenciales, reproduce el mandamiento Constitucional, pero señala en forma ejemplificativa, pero no limitativa, determinadas hipótesis en las que se encuentran rotos el equilibrio entre los factores de la producción y la armonía entre los derechos del trabajo y los del capital. (21)

Podemos concluir diciendo, que el desequilibrio entre los diversos factores de la producción y los conflictos que como consecuencia de este se presentan entre los intereses del trabajo y los del capital, no solo sobrevienen cuando las utilidades de la producción benefician en forma mayoritaria e injusta a los empresarios, sino que también pueden presentarse como reflejo de fenómenos sociales cuya repercusión restrinja o dañe la economía de los trabajadores y por ende su nivel de vida.

Cualquiera que sea la causa del desequilibrio, este debe eliminarse, y al efecto, es obligación de las empresas y patronos, proporcionar a sus trabajadores las prestaciones y condiciones de trabajo más favorables dentro de sus justas posibilidades, para lograrlo, y una vez conseguido el equilibrio de que venimos hablando, preservarlo, aumentando y mejorando las prestaciones de los trabajadores, en la medida en que aumenten los beneficios del capital.

(21).- Exposición de Motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo. "Revista Mexicana del Trabajo". Diciembre 1968. Pág. 43.- Alberto Trueba Urbina. "Nueva Ley Federal del Trabajo" (Exposición de Motivos). 9a. Edición, México. 1971. Pág. 607

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

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

el de pedir la celebración del Contrato Colectivo de Trabajo ". (22)

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

El Capítulo Cuarto del Título Séptimo señala en los artículos relativos a la revisión del contrato colectivo de trabajo lo siguiente:

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

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

- I.- Si se celebró por un solo sindicato de trabajadores o por un solo patrón, cualquiera de las partes podrá solicitar su revisión;
- II.- Si se celebró por varios sindicatos de trabajadores la revisión se hará siempre que los solicitantes representen el cincuenta y uno por ciento

de la totalidad de los miembros de los sindicatos, por lo menos; y

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

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

- I.- Del vencimiento del contrato colectivo por tiempo determinado, si éste no es mayor de dos años;
- II.- Del transcurso de dos años, si el contrato por tiempo determinado tiene una duración mayor; y
- III.- Del transcurso de dos años, en los casos por tiempo indeterminado o por obra determinada.

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

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

La Corte ha sostenido en relación con la revisión del contrato colectivo, interpretando los artículos de la antigua Ley, la siguiente tesis: " La fracción citada (III del art. 260) establece que la huelga deberá tener por objeto exigir la revisión en su caso, del contrato colectivo, al terminar el periodo de su vigencia en los términos y casos que la Ley establece, debiendo entenderse, dado que la huelga es un medio concedido por la Constitución a los trabajadores para resolver los conflictos que surjan con sus patrones, que la repetida fracción autoriza a los trabajadores para ir a la huelga a efecto de conseguir no sólo la conformidad del patrono con que se revise el contrato, sino la revisión misma, esto es, la modificación de las cláusulas sobre las cuales no se hubiera llegado a un arreglo, pues de aceptarse que la finalidad de la huelga se satisface con la declaración patronal de estar conforme con que se revise el contrato se haría nugatoria, impidiéndose alcanzar un resultado práctico. Es establecido que los trabajadores pueden ir a la huelga para exigir la revisión del contrato y lograr por ese camino la substitución de las cláusulas es indudable que dicha revisión no se realiza cuando no existe un acuerdo sobre el monto de los salarios, ya que la fracción I del artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo previene que en el contrato colectivo se fijara el monto de los salarios, por lo que faltando esta cláusula, no existe el contrato colectivo de trabajo, ni puede decirse que haya obtenido la revisión del que se hubiere pactado ". (23)

(23).- Revista Mexicana del Trabajo. Tomo IV. Pág. 288.

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

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

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

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

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

- II.- En el escrito de emplazamiento se señalará el día y la hora en que se suspenderán las labores, que deberá ser treinta o más días posteriores a la fecha de su presentación ante la Junta de Conciliación y Arbitraje;
- III.- Si el escrito se presenta ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, el Presidente, bajo su más estricta responsabilidad, hará llegar a los patronos la copia del escrito de emplazamiento directamente dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo, o girará dentro del mismo los exhortos necesarios, los que deberán desahogarse por la autoridad exhortada, bajo su más estricta responsabilidad, dentro de las veinticuatro horas siguientes a su recepción. Desahogados los exhortos, deberán devolverse dentro del mismo término de veinticuatro horas; y
- IV.- Si el escrito se presenta ante las otras autoridades a que se refiere la fracción I, éstas bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar directamente a los patronos la copia del escrito de emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo. Una vez hecho el emplazamiento, remitirán el expediente a la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro del mismo término de veinticuatro horas".

La definición del Contrato-Ley, nos la dá el artículo 404 que a la letra dice:

Artículo 404.- Contrato-Ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y - varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las - condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o - varias Entidades Federativas, en una o va- - rias zonas económicas que abarquen una o - más de dichas Entidades, o en todo el terri- - torio nacional.

EXIGENCIA DE CUMPLIMIENTO DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABA-
JO O DEL CONTRATO-LEY EN LAS EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS EN QUE HU-
BIERE SIDO VIOLADO.- Los Contratos Colectivos de Trabajo y los Con-
tratos-Ley, son los instrumentos mediante los cuales se pretende re-
gular las relaciones obrero-patronales y mantener el equilibrio en-
tre los factores de la producción, así como también conseguir la ar-
monía entre los derechos del trabajo y del capital. Por esto cuan-
do estos contratos no se cumplen, o se violan algunas de sus cláusu-
las, atentando por lo mismo contra el equilibrio que mediante ellos
se pretende establecer entre los factores de la producción, la Ley
reconoce el derecho de los trabajadores para exigir el cumplimiento
forzoso de los mismos, y lo consigna en la fracción IV del artículo
450 del Ordenamiento Laboral Vigente.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, ha sentado el criterio que a continuación transcribimos en relación con el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo: " ... exigir el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo es objeto legal de una huelga, siempre que la violación del contrato que se trate de hacer cesar, afecte el interés colectivo de los trabajadores ". (24)

EXIGENCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES LEGALES SOBRE PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.- Este nuevo objetivo de la huelga está consignado en la fracción V del mismo artículo 450. El Maestro Alberto Trueba Urbina nos dice al comentar el artículo de referencia: " El nuevo objeto de la huelga se justifica por sí mismo por las burlas que han venido sufriendo los trabajadores con motivo del escamoteo de sus utilidades por parte de las empresas; De modo que los sindicatos o los trabajadores coligados podrán obtener el cumplimiento de las disposiciones respectivas mediante el ejercicio del derecho de huelga ". (25)

HUELGA POR SOLIDARIDAD.- El último de los objetivos que la Ley señala para la huelga es el apoyo de otra huelga. Este objetivo de la huelga persigue como finalidad la de armar a la clase trabajadora de fuerza suficientemente poderosa, para presionar no solo al em

(24).- Trueba Urbina, Alberto. " Tratado Teórico Práctico del Derecho Procesal del Trabajo ". México. 1965. Pág. 490.

(25).- Trueba Urbina, Alberto. " Nueva Ley Federal del Trabajo ". (Comentario). 9a. Edición, México. 1971. Pág. 178.

presario contra quién se promueve sino incluso en contra de una rama de la industria si es necesario, a fin de obtener un arreglo rápido y justo.

B).- MAYORIA DE TRABAJADORES (Segundo Requisito de Fondo)

.- La existencia de una mayoría huelguista es el segundo requisito de fondo señalado por la Ley, que en su artículo 451, fracción II, nos dice: " Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, solo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460, y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajos ".

El ejercicio del derecho de huelga, está consagrado para el uso exclusivo de las mayorías de trabajadores dentro de las empresas en razón, esencialmente, de los principios democráticos que rigen la vida de nuestro derecho positivo vigente.

En la Nueva Ley Federal del Trabajo, se reglamenta ya sobre el recuento de los trabajadores y se excluye de él a los de confianza por su identificación con el patrón. (26) El artículo 462, nos dice al respecto: " Si se ofrece como prueba el recuento de los traba

(26).- Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge. " La Nueva Ley Federal del Trabajo ". Comentada, México. 1971. Pág. 185.

adores, se observarán las normas siguientes:

- I.- La Junta señalará el lugar, día y hora en que debe efectuarse;
- II.- No se computarán los votos de los trabajadores de confianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento de huelga;
- III.- Serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha que se menciona en la fracción anterior;
- IV.- Se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurren al recuento; y
- V.- Las objeciones a los trabajadores que concurren al recuento, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas ".

El momento en que se debe dar la " Mayoría de Trabajadores " es en el momento y a partir de que estalle la huelga, es decir una vez que se suspendan las labores.

REQUISITOS DE FORMA

Frente a los requisitos de fondo que hacen lícita y existente la huelga, se encuentran los requisitos de forma, que consisten en el cumplimiento de ciertas formalidades legales previstas por el

artículo 452, y que deben satisfacerse con anterioridad a la suspensión de labores.

CALIFICACION DE LA HUELGA ESTALLADA

La huelga declarada o estallada, puede tener varias calificaciones, según que haya cumplido o no los requisitos de fondo y de forma que la Ley establece, y son: A).- LICITA, B).- EXISTENTE, -- C).- INEXISTENTE, y D).- ILICITA.

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

La doctrina y la jurisprudencia han desprendido del párrafo anterior el concepto de HUELGA LICITA: " Por tal se entiende la suspensión de labores que persigue como finalidad la búsqueda del equilibrio de los factores de la producción mediante la armonía de los -- derechos e intereses del capital y del trabajo " (27)

El concepto de huelga lícita es esencialmente Constitucio--

(27).- De la Cueva, Mario " Derecho Mexicano del Trabajo " Tomo II, México, 1954. Pág. 790.

nal y está definida en función del objeto del movimiento.

Como señala el Maestro Mario de la Cueva (28), la huelga es un derecho instrumental y su finalidad, para merecer la protección jurídica, es concreta y por mandato Constitucional es la búsqueda del equilibrio económico o jurídico entre los factores de la producción.

El término opuesto del concepto de huelga lícita no es el de huelga ilícito, ya que esta se deriva de condiciones especiales. El término antitético del concepto de huelga lícita es el de huelga inexistente; Por que la suspensión de labores cuando falta el fin provisto en la Constitución es una huelga inexistente. Sin embargo, es de advertirse que la huelga lícita no es el único concepto contrario al de huelga inexistente, ya que este último es más amplio, así vemos que inclusive cuando falta el requisito de mayoría obrera, también se habla de la inexistencia de la huelga.

HUELGA EXISTENTE.- Todo acto jurídico para que sea considerado existente requiere del cumplimiento de determinados requisitos, así pues la suspensión de labores para que sea considerada y protegida como acto jurídico, debe de cumplir con los requisitos que establece la Ley Federal del Trabajo en su artículo 444. De esta mane-

(28).- De la Cueva, Mario " Derecho Mexicano del Trabajo " Tomo II, México, 1954. Pág. 790.

ra podemos observar, que el concepto de huelga Existente se ha aplicado o se aplica a toda aquella suspensión de labores que ha cumplido con todos y cada uno de los requisitos de fondo y de forma que la Ley impone.

Este concepto como ya apuntábamos es más amplio que el de Huelga Lícita, ya que como veremos más adelante, los requisitos de fondo son dos: A).- El Objeto y B).- La Mayoría de Trabajadores, - Mientras que la Huelga Lícita solo comprende como requisito de fondo el del objeto de la huelga. Para que la huelga sea considerada como existente requiere además de los requisitos de fondo, los requisitos de forma.

HUELGA INEXISTENTE.- La inexistencia del estado legal de la huelga significa ausencia de los requisitos que la Ley exige como ne cesarios para su reconocimiento oficial y consecuentemente, para que surta efectos legales. (29)

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 459 nos dice al respecto: "La huelga es legalmente inexistente si:

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

(29).- Trueba Urbina, Alberto. " Tratado teórico Práctico - de Derecho Procesal del Trabajo ". México, 1965. Pág. 521.

ción II; (Mayoría Obrera)

- II.- No ha tenido por objeto alguno de los establecidos en el artículo 450 (Objeto de la huelga); y
- III.- no se cumplierón los requisitos señalados en el artículo 452. (Requisitos de Forma).

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

De la disposición anterior se desprenden, enumerativamente, las tres situaciones por las cuales la huelga es considerada inexistente: Cuando el movimiento no satisface el Objeto de la huelga -- (Artículo 450, fracción I); Cuando el movimiento huelguístico no se ha declarado por la mayoría de los trabajadores (Artículo 451 - fracción II); Y cuando no se cumpla con los requisitos formales del artículo 452 en sus tres fracciones.

Los efectos jurídicos al ser declarada inexistente una huelga los determina el artículo 463 de la Ley Federal del Trabajo en vigor diciendo: " Si la Junta declara la inexistencia legal del estado de huelga:

- I.- Fijará a los trabajadores un término de 24 horas para que regresen al trabajo;
- II.- Los apercibirá de que por el solo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;
- III.- Declarará que el patrón no ha incurrido en responsabil

dad y que esta en libertad para contratar nuevos trabajadores; y

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

HUELGA ILICITA.- La parte segunda de la fracción XVIII del artículo 123 de la Constitución, (en su inciso A), determina las causas que producen que una huelga sea considerada como ilícita, reproduciendolas el artículo 445 de la Ley Federal del Trabajo.

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

- A).- Cuando la mayoría de los huelguistas ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades; y
- B).- En los casos de guerra cuando los servicios y establecimientos afectados por el movimiento pertenezcan al Gobierno.

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

El primer caso que se menciona, es un acto que va en contra de la seguridad e integridad de las personas y de la propiedad, cosa

que aunque siendo ajena con la suspensión de las labores, puede complicarse con la misma.

La declaración de ilicitud de la huelga implica que los actos violentos hayan sido ejercitados por una mayoría, pues si dichos actos son cometidos por uno o algunos trabajadores en marcada minoría no dan origen a la declaración de ilicitud.

La idea anterior tuvo su antecedente en el Diario de los Debates del Constituyente de 1917, donde el Diputado Jara adujo que: - " Se establece que solamente cuando la mayoría de los individuos lanzados a la huelga cometan una acción violenta contra determinada persona o propiedad es cuando se puede declarar la huelga ilícita... - por lo que no podrá impedirse que la huelga logre su objetivo mezclando cinco o diez agitadores, porque la acción de estos no se considerará la acción de la mayoría. (30)

En el segundo de los casos, la huelga sería un acto contrario a la seguridad de la Nación, ya que en caso de un conflicto bélico entorpecería las medidas de defensa.

La realización de cualquiera de las dos hipótesis consignadas en la segunda parte de la fracción XVIII del artículo 123 Consti

(30).- Palavicini, Felix P. " Historia de la Constitución - de 1917 ". Pág. 342

tucional, no están protegidas por la Ley Federal del Trabajo, por constituir en sí mismos un delito.

Las consecuencias de la declaración de ilicitud de una huelga las señala el artículo 465 de la Ley de 1970, y dice: " Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara que la huelga es ilícita, se darán por terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas ".

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

(31).

(31).- Breña Garduño Francisco y Baltasar Cavazos Flores.
" Nueva Ley Federal del Trabajo " Comentada y Concordada, México,
1970. Tomo I, Pág. 316.

CAPITULO IV

**EL DERECHO LABORAL
Y LA TEORIA INTEGRAL
DE DERECHO DEL TRABAJO**

Exposición y Resumen del Contenido de la Teoría Integral de Derecho del Trabajo y de la Previsión Social .- El Derecho del Trabajo y el Derecho Social .- El Derecho Laboral; Derecho de Clase.

EL DERECHO LABORAL
Y LA TEORIA INTEGRAL
DE DERECHO DEL TRABAJO

La Teoría Integral de Derecho del Trabajo señala las características propias de nuestra Legislación Mexicana sobre materia del trabajo; Persigue no solo la dignificación del Trabajador, sino también la reivindicación de sus derechos y su eficaz protección. Nos muestra al Derecho Social del Trabajo como la norma que beneficia a las clases obrera y campesina y a quienes la forman individualmente. Los elementos de la Teoría Integral son dos: El Derecho Social Proteccionista y el Derecho Social Reivindicador.

A continuación me permito transcribir el resumen que el mismo autor, Dr. Alberto Trueba Urbina, hace de la Teoría Integral de Derecho del Trabajo:

" La Teoría Integral divulga el contenido del artículo 123, cuya grandiosidad insuperada hasta hoy identifica el Derecho del Trabajo con el Derecho Social, siendo el primero parte de éste. En consecuencia, nuestro Derecho del Trabajo no es derecho público ni derecho privado.

Nuestro Derecho del Trabajo, a partir del 10. de mayo de 1917, es el estatuto proteccionista y reivindicador del trabajador; No por fuerza expansiva, sino por mandato constitucional que compren

de: a los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, burocratas, agentes comerciales, médicos, abogados, artistas, deportistas, toreros, técnicos, ingenieros, etc. A todo aquel que presta un servicio personal a otro mediante una remuneración. Abarca a toda clase de trabajadores, a los llamados " subordinados o dependientes " y a los autónomos. Los contratos de prestación de servicios del Código Civil, así como las relaciones personales entre factores y dependientes, comisionistas y comitentes, etc., del Código de Comercio son contratos de trabajo. La Nueva Ley Federal del Trabajo reglamenta actividades laborales de las que no se ocupaba la Ley anterior.

El derecho mexicano del trabajo contiene normas no sólo protectoras de los trabajadores, sino reivindicatorias que tienen por objeto que éstos recuperen la plusvalía con los bienes de la producción que provienen del régimen de explotación capitalista.

Tanto en las relaciones laborales como en el campo del proceso laboral, las leyes del trabajo deben proteger y tutelar a los trabajadores frente a sus explotadores, así como las Juntas de Conciliación y Arbitraje, de la misma manera que el Poder Judicial Federal, están obligadas a suplir las quejas deficientes de los trabajadores. (Artículo 107, fracción II, de la Constitución). También el proceso laboral debe ser instrumento de reivindicación de la clase obrera.

Como los poderes políticos son ineficaces para realizar la reivindicación de los derechos del proletariado, en ejercicio del artículo 123 de la Constitución social que consagra para la clase obrera el derecho a la revolución proletaria podrán cambiarse las estructuras económicas, suprimiendo el régimen de explotación del hombre por el hombre.

La Teoría Integral es, en suma, no sólo la explicación de las relaciones sociales del Artículo 123 --precepto revolucionario-- y de sus leyes reglamentarias --productos de la democracia capitalista-- sino fuerza dialéctica para la transformación de las estructuras económicas y sociales, haciendo vivas y dinámicas las normas fundamentales del trabajo y de la previsión social, para bienestar y felicidad de todos los hombres y mujeres que viven en nuestro país. "

EL DERECHO DEL TRABAJO Y EL DERECHO SOCIAL

De la antigua clasificación doctrinaria que dividió a la ciencia del Derecho en dos grandes ramas: la del derecho público y la del derecho privado, surgió un conjunto de disciplinas jurídicas que, por su esencia y contenido, no pudieron ser comprendidas en la anterior clasificación.

Los principios, los postulados, los fines, los alcances por ejemplo del derecho agrario, no podían ser explicados por el derecho público, ni por el derecho privado; Era una nueva rama del derecho - la que iba a comprender no sólo esa disciplina, sino todas aquellas proteccionistas de los débiles y oprimidos, de los despojados; todas aquellas que pretendían poner coto final a la explotación del desamparado, reivindicándole su dignidad y los derechos que en justicia - le corresponden como miembro de la sociedad, ámbito en el que interviene como factor primordial, el principio de solidaridad que la rige y la conforma, nace así el DERECHO SOCIAL.

El campesino, el trabajador, los proletarios forzaron, con su sangre derramada en un sinnúmero de revoluciones y luchas armadas y dejando atrás un caudal infinito de vejaciones y sufrimientos padecidos, a que se crearan normas jurídicas de protección y justicia social, que pronto los poderosos y detentadores del poder, calificaron de audaces y como una absurda exageración de las atribuciones y facultades del Estado, al que se le formularon numerosos ataques so -

pretexto de abusar del Poder Público.

El Maestro Alberto Trueba Urbina (32), nos dice al respecto que: " El derecho del trabajo, parte integrante del derecho social positivo, se identifica y conjuga con éste en el Artículo 123 de -- nuestra Constitución de 1917, la primera ley fundamental del mundo - que creó un régimen de garantías individuales y de garantías socia-- les con autonomía unas de otras, por lo que se convirtió de hecho y de derecho, en el heraldo de las Constituciones contemporáneas: Es así como el derecho de trabajo se elevó a norma social de la más alta jerarquía jurídica, en estatuto constitucional protector y reivin-- dicador de los trabajadores y la clase obrera y en punto de partida, para hacer extensiva la seguridad social a todos los hombres; Porque nuestra Constitución originó una nueva idea del derecho y del Estado, estableciendo las bases fundamentales no sólo del Estado político, - sino del Estado de derecho social, en un solo cuerpo de leyes que in-- tegrar, conjuntamente, la Constitución Política y la Constitución So-- cial, con nuevos estatutos que comprenden las necesidades y aspira-- ciones de los grupos humanos de trabajadores y campesinos y de los - económicamente débiles, en correlación de fuerzas políticas y socia-- les que tienen expresión en las normas fundamentales " .

Es decir, encontramos en nuestra Constitución, recogidos de

(32).- Trueba Urbina, Alberto. " Nuevo Derecho del Trabajo " México, Editorial Porrúa, S. A. 1970. Primera Parte; Capítulo VI, - Pág. 131.

rechos individuales y derechos sociales, comprendiendo en estos, a todos aquéllos grupos sociales cuya condición es de desventaja y desigualdad, dada su debilidad económica, cultural y sociopolítica. Así emanaron normas, ya no de igualdad, ni producto de liberalismo económico, sino normas de un derecho especial, de un derecho de excepción que protege, entre otros, a los trabajadores y suple con sus beneficios, las fallas y deficiencias que a los mismos les impone la realidad social imperante.

Al reivindicar al proletariado en los derechos que en justicia le corresponden, se anula el " paternalismo patronal ", pretendidamente sano y justo. Y es que los trabajadores, los campesinos, y todos los demás, hasta ahora, desheredados sociales, han obligado al Estado, a enfrentarse a los patronos y terratenientes, nivelando la balanza, a pesar de que el Estado fatalmente comprometido, ha sido inducido por las " fuerzas reales " como las llamaba Lassalle, para acallar las crecientes necesidades y requerimientos del débil, aparentando estar a su lado, pero sirviendo más y más al capital.

Son las crisis políticas y económicas, las que han activado la aparición del Derecho Social, designación que pudiera parecer -- inapropiada, suponiendo que todo derecho, nace y deviene de la sociedad; Sin embargo, esta denominación es correcta, toda vez que ampliamente explica y nos da una idea de su contenido y fines, razón por la que ha prevalecido por encima de las críticas y ataques de los que ha sido objeto.

Los trabajadores han llegado a tener conciencia de su situación, más aún cuando viven en la injusticia, pues no se puede ser políticamente libre, cuando se carece de toda libertad económica; También se han percatado de que su explotación, no obedece a derecho alguno, sino a la riqueza superior de otro más afortunado.

Ahora, ante la presión actual, ante esta crisis de nuestra civilización, producida por la querrela entre desposeídos y poseedores, entre explotados y explotadores, entre el que sufre la injusticia y el que se beneficia de ella, no queda otra salida que proteger a los trabajadores y campesinos, reivindicándoles además todos aquellos beneficios que en estricto rigor tienen derecho en razón de su esfuerzo, que es el motor y sostén de la sociedad.

La pobreza y el desamparo en que viven las grandes masas y la lentitud con que el sistema traslada la mano de obra hacia la esfera propiamente productiva y eleva el nivel de vida de los trabajadores, así como las limitaciones de todo orden que afectan a los regentes más conscientes de la pequeña burguesía, contribuyen a extender el descontento y la inconformidad y afirman en amplios sectores de la población, demandas de renovación social. Pero el explicable interés de las clases dominantes en preservar sus privilegios y el temor de que las legítimas aspiraciones de cambio puedan derivar en una situación revolucionaria, orillan a la burguesía y aún a la pequeña burguesía asociada a ella, a moverse en un callejón sin salida en el que, de acuerdo con las circunstancias, el carácter y la -

intensidad de las luchas populares, los defensores del status, oscilan entre la violencia y el reformismo; Es decir, o reprimen por la fuerza todo intento de cambio u ofrecen, como alternativa a la lucha revolucionaria, un reformismo superficial que no pocas veces acepta la propia matriz imperialista y aún trata de imponer como el único - camino " democrático " del desarrollo.

Sin embargo, no debemos resignarnos a la subordinación como algo inevitable; El que la dependencia sea inevitable bajo el imperialismo, no quiere decir que no podamos librarnos de ésta, como al que la burguesía sea incapaz de asegurar mayor bienestar social, no significa que debamos renunciar a él en vez de prescindir de aquélla. La verdad es que, los cambios progresistas ocasionalmente sugeridos por la burguesía o por la pequeña burguesía ligada a ella, sólo pueden llevarse adelante mediante la acción de las masas las que, por otra parte, constituyen la única fuerza motriz del aparato social. Pero es esencial comprender las limitaciones insuperables de los intentos meramente reformistas y, sobretudo, comprender que, bajo el capitalismo del subdesarrollo, el deber de las masas trabajadoras, no consiste solamente en enfrentarse con decisión al capitalismo, si no en modificar, a través de un proceso organizado y revolucionario, la estructura de clases y la relación de fuerzas internas y externas que expresan y en que a la vez descansa el sistema en la última fase de su desarrollo. Mientras ello no se logre, la dependencia del oprimido, del humilde, del asalariado, podrá cambiar de forma una y otra vez; Pero seguirá siendo dependencia y seguirá impidiendo un desarrollo que realmente responda a los intereses del pueblo.

EL DERECHO LABORAL, DERECHO DE CLASE

En torno al problema obrero, encontramos los más diversos puntos de vista y tesis sostenidas por toda clase de corrientes doctrinales y tratadistas; Sin embargo pensamos que, el ángulo que se vislumbra a través de la Teoría Integral del Derecho de Trabajo, cumple fielmente con el desideratum de nuestra materia ya que, el Derecho de Trabajo no sólo es substancial y esencialmente proteccionista, sino así mismo reivindicador de los derechos de todo aquél que presta un servicio; Es decir, se desecha ya la postura equilibrista que por tanto tiempo animó al Derecho Laboral, toda vez que no es un derecho que regule situaciones e intereses igualatorios, sino que por el contrario, es propósito fundamental de esta rama del derecho, compensar y otorgar al trabajador, los derechos y beneficios que, merced a sus esfuerzos, le son debidos.

De la lectura de nuestro Artículo 123 Constitucional, se desprende claramente que el Derecho de Trabajo, es un derecho clasista, un Derecho de Lucha del proletariado y, en general, de todo aquél que es explotado en la prestación de un servicio; sus normas son los medios de que se vale el trabajador para restablecer el imperio de su dignidad, así pugna por la defensa de sus intereses y la reivindicación de lo que le pertenece y le ha sido negado por la sociedad capitalista actual.

Es derecho exclusivo del trabajador y por consiguiente se -

integra por normas de carácter tutelar y reivindicador, excluyendo de su alcance a todo aquél que, en una u otra forma, detente el poder económico que engendra la posesión del capital y los medios de producción, llámese propietario o cualquier otro sinónimo de explotador.

El Maestro Trueba Urbina, nos dice (33). " Cuando el Artículo 123 enfrenta a los factores de la producción, Trabajo y Capital, reconoce la división de la sociedad mexicana en dos clases: los trabajadores y los propietarios de los bienes de la producción, o sea, explotados y explotadores. Las normas jurídicas fundamentales sólo favorecen al factor trabajo, es decir, a todos los que integran la clase trabajadora: son disposiciones proteccionistas y reivindicadoras de carácter social en favor de los trabajadores, porque los " Derechos " del Capital son de naturaleza patrimonial. El Artículo 123 es pues, un derecho de clase o instrumento de lucha que tiene por objeto, en primer término, compensar las desigualdades entre las dos clases sociales, protegiendo al trabajo, mejorando las condiciones económicas de los trabajadores y reivindicando a éstos cuando se alcance la socialización del capital. Por ello, la única clase auténticamente revolucionaria, es la que integran los proletarios. Marx fué el primero en despertar su conciencia de clase ".

(33).- Trueba Urbina, Alberto. " Nuevo Depacho del Trabajo ". México, Editorial Porrúa, S. A. 1970. Primera Parte; Capítulo III. Págs. 111 y 112.

El derecho, producto social, vincula las relaciones humanas pugnando por el bien común y tutelando como desideratum, los derechos que previene la norma básica fundamental, su cuerpo de leyes.

El Derecho del Trabajo nació originado por la creciente situación de subordinación por la que siempre han atravesado las clases trabajadoras, las que, merced a su inconformidad y opresión, presionaron a tal punto que, paulativamente, fueron arrancando al sistema legal establecido, una serie de conquistas que poco a poco han atemperado la penosa condición que injustamente soportan.

Es el Derecho de Trabajo, aquél que rige las relaciones de los trabajadores con las clases patronales, por lo que no queda duda alguna, es consecuentemente un Derecho de Clase, el de la clase trabajadora; Derecho que, aún por su juventud, se halla en sus inicios, siendo escasas las realizaciones que, desde su origen han asistido al núcleo proletario, laborante y vivificador quien, acaso por su esfuerzo, es el único merecedor de los beneficios económicos que se derivan de toda actividad económica, aclarando que no comprendemos en nuestras deducciones, sólo aquéllos servidores manuales que materialmente contribuyen con su tesón, a la buena marcha de los negocios, sino también al cuerpo de profesionistas y a todo prestador de servicios que encaminan, con su aportación intelectual o natural a la humanidad por lo cauces del progreso, aunque desgraciadamente queda apuntando como triste paradoja que, quienes menos gozan de los rendimientos y resultados conseguidos, son ellos.

" Para Marx (34), la propiedad privada constituye " del lado del capitalista, el derecho de apropiarse del trabajo ajeno y pagado, o de su producto, y del lado del trabajador, la imposibilidad de apropiarse del propio producto ", es decir, para Marx (35), la propiedad privada en el capitalismo, constituye no sólo un poder sobre las cosas, sino también sobre las personas, " una relación entre personas por medio de las cosas " y por ello un " poder social " -- (Manifiesto Comunista) " .

En el capitalismo individualista existió verdaderamente, lo que se llamó " Poderío Social de la Sociedad " (Cuadragésimo Año).

En detrimento de los derechos personales y sociales del trabajador: en cuanto a los derechos personales, por la duración de la jornada de trabajo, que era sumamente exagerada y el nivel de los salarios estaba muy por debajo al rendimiento; en cuanto a los derechos sociales por efecto de la posición de prepotencia de la propiedad del capital en el proceso económico y social y en el de distribución del ingreso " El Marxismo nos dice que toda producción es la apropiación de los objetos de la naturaleza por los individuos mediante una forma social determinada y en el marco de ella. Si no existe ninguna forma de propiedad, tampoco hay sociedad. La forma de pro--

(34).- Marx Karl. F. Engels. Manifiesto del Partido Comunista. Moscú, Ediciones en Lenguas Extranjeras. Capítulo II. --- Pág. 53.

(35).- Ibidem.

propiedad depende directamente del modo de producción; si cambia este último, cambia también de modo inevitable tarde o temprano, la forma de propiedad ".

Los antiguos ensayos tendientes a reformar la organización y el derecho de propiedad, ya sea que partan de consideraciones de oportunidad o de justicia sociales, pueden caracterizarse como un esfuerzo para realizar, en el mayor grado posible, la igualdad en la repartición de la riqueza. Cada individuo debe poseer cierto mínimo y nadie puede exceder de cierto máximo.

El cimiento más seguro de nuestra civilización, es haber resistido siempre los asaltos de quienes querían iniciar nuevamente la repartición. Esta idea de distribuir, ha gozado de gran popularidad en todo tiempo, aun en los países industriales y plenamente desarrollados

El ingenuo fanatismo igualitario de quienes preconizan la repartición, ha sido sustituido por otro ideal social. Se trata -- ahora, no de dividir la propiedad, sino de socializarla. El socialismo no tiene otro fin que hacer desaparecer la propiedad privada -- de los medios de producción, para transformarla en propiedad de la sociedad.

La existencia de las clases antagónicas, de la opresión -- clasista y de la explotación del trabajo ajeno, no constituyen en mo

do alguno, una característica ineludible de la sociedad humana. --
Desde el momento de la aparición de las clases, comienza también la
lucha entre ellas.

Una de las condiciones del surgimiento de la producción capi-
talista, fué la existencia de una masa de hombres desposeídos, perso-
nalmente libres, pero privados de medios de producción y de existen-
cia y obligados por ello a vender su fuerza de trabajo; Otra condi-
ción, fué la acumulación, en manos de unas cuantas personas, de los
recursos monetarios indispensables para fundar grandes empresas y --
centros de producción. Estas condiciones nacieron de la descomposi-
ción del feudalismo, de la incorporación cada vez mayor, de la econo-
mía feudal al comercio, de la ruina de unos y el enriquecimiento de
otros.

Antes del advenimiento del capitalismo, eran mercancías -
sólo los productos del trabajo creados para la venta o el cambio. -
Bajo ese sistema, se convierte en mercancía no solo el producto del
trabajo, sino también la propia fuerza de trabajo. Privado de me-
dios de producción, el obrero vende como mercancía para subsistir, -
lo único que posee: su fuerza de trabajo.

Al contratar al obrero, el capitalista compra su capacidad
de trabajar y le paga por ello determinada suma de dinero. El sala-
rio es el precio por el cual, el capitalista compra su fuerza de tra-
jo.

Es sabido que el valor de toda mercancía, se mide por el trabajo que la sociedad necesita invertir para producirla. Como la fuerza obrera está materializada en el trabajo vivo, su valor se determina por el tiempo de trabajo necesario para la producción de los medios de vida que necesita el obrero y su familia.

Al comprar la fuerza de trabajo, el capitalista recibe una mercancía no común. La utilización de la fuerza de trabajo en el proceso de producción, conduce a la creación de un nuevo valor. Además, el capitalista obliga al obrero a trabajar tanto, que el nuevo valor, producido por ese trabajo, rebasa considerablemente el valor de lo pagado por él. El trabajo no remunerado por el capitalista, y la apropiación por éste de sus frutos, forman la base de la explotación del proletariado y son la fuente de todas las riquezas de esta sociedad.

Los intereses obreros y capitalistas, son irreconciliables. Los primeros luchan por mejorar las condiciones de trabajo; Los segundos tienen como objetivo principal, la obtención del máximo beneficio.

El proletariado no es sólo una clase que sufre y es explotada, es, sobretodo, una clase que lucha, posee fuerza y aptitudes para oponerse a la principal clase opresora, de nuestra época, la burguesía, y si no se le reivindica en sus derechos, deberá liquidar para siempre su dominación.

Precisamente, al proletariado le ha cabido en suerte, culminar la lucha secular de todos los explotados y oprimidos, uniendo en su derredor, a todo el pueblo trabajador, recuperando para siempre, su dignidad humana y erradicando la opresión del débil por el fuerte.

El proletariado es la clase del presente y del futuro; Crece al unísono con el desarrollo histórico; Junto con los campesinos, la clase obrera forma la base de la unión de todas las fuerzas empujadas en realizar un cambio radical de toda la vida social y económica.

Al cumplir su misión histórica de transformación revolucionaria de la sociedad y de creación del nuevo régimen político-social, la clase obrera se hace intérprete, no sólo de sus intereses de clase, sino también de los de todos los trabajadores.

La lucha del proletariado contra el capitalismo es económica, política e ideológica.

Se llama económica a la lucha de los obreros por el mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo; Por el aumento del salario, la reducción de la jornada laboral, etc. El método más extendido de lucha económica, es la formulación de reivindicaciones a los patronos y huelgas y luchas para apoyar esas demandas.

La económica, es la forma de lucha más comprensible para las amplias capas de obreros; Por eso, el movimiento obrero empieza por ella. Al sostener la lucha económica, en algunos períodos el proletariado arranca a la burguesía importantes concesiones, logra la reducción de la jornada de trabajo, la mejoría de las condiciones de trabajo, etc. Sin embargo, esa lucha no afecta a los fundamentos reales del poder, la lucha económica no reivindica a los obreros de la explotación que padecen, de ahí, la necesidad de consolidar un frente común, la conciencia de clase que hará efectivas las conquistas políticas e ideológicas plasmadas incomparables en nuestro Artículo 123 Constitucional que constituye a no dudarlo, un paradigma para cualquier legislación, siendo además nuestra Constitución, la primera que vació en su artículo, la defensa a los derechos de los trabajadores y, en forma genérica, elevó al rango de Primera Norma el Derecho Social.

La norma superior de la lucha de clase del proletariado, es la lucha sociopolítica; La base, la esencia de esta lucha, reside en la batalla por el poder estatal; su objetivo consiste en derrocar la dominación del capital y en instaurar en el poder a la clase trabajadora.

En la lucha política, la clase obrera emplea diferentes métodos, desde las manifestaciones a las huelgas con reivindicaciones políticas a veces y con diferentes alcances y por la lucha armada cuando le son vulnerados sus derechos.

Asimismo, la alianza de la clase trabajadora (integrada -
por todos los que prestan un servicio) y los campesinos, reviste -
gran importancia en la realización de profundas y radicales transfor-
maciones democráticas que aseguren el progreso social, estableciendo
un verdadero régimen de derecho, en el cual se emancipe definitiva-
mente a todos los trabajadores de la explotación vigente.

CAPITULO V

CONCLUSION

CONCLUSION

EL FUNDAMENTO SOCIAL DE LA HUELGA A LA LUZ DE LA TEORIA INTEGRAL DE DERECHO DEL TRABAJO

El hombre es un ser esencialmente libre; En todo el mundo ha luchado por la realización de dos grandes fines: La mejor satisfacción de sus necesidades biológicas y la destrucción de toda clase de tiranía.

Los ideales de justicia colectiva están muy lejos de haberse logrado, el desempleo y los bajos salarios que existen actualmente, reclaman las oportunidades de una digna condición humana; El hombre que tiene trabajo, necesita la certidumbre de que los beneficios de sus labores sean permanentes y descansen sobre bases firmes y de que, finalmente, la adversidad resultante de la viudez de las mujeres, de las enfermedades, de la desocupación y de la vejez, haga un día cercano desaparecer este régimen de secular pobreza que el grueso de la población ha tenido la desgracia de vivir.

Toda empresa hacia la Seguridad Social, implica la capacitación en la lucha por la dominación de la naturaleza, el funcionamiento de la técnica y la modernización del maquinismo, a fin de que la riqueza contribuya a un mayor bienestar colectivo, sin el peligro del agotamiento, destrucción y desprecio de las más nobles energías creadoras, haciendo de la riqueza, de la ciencia y del poder, instru

mentos de Justicia Social.

Es de desearse que el poder de todos los recursos económicos y técnicos, se enfoque hacia la satisfacción de las necesidades del hombre, distribuyendo, en forma equitativa, los rendimientos de la producción, para conseguir aumentos ostensibles en los niveles de vida, definidos como el incremento efectivo de bienes y satisfactores del pueblo.

La fuerza extraordinaria de la comunidad social, debe dirigirse a la superación del hombre, ayudándolo y no explotándolo, sirviéndolo y no aplastándolo, pues al fin y al cabo no ha de desvirtuarse ni perderse de vista que la sociedad viene como objetivo supremo al Hombre, quien al accionarla, la anima y la llena de contenido y alcances superiores.

El Derecho de Trabajo afronta, en plena función vital, la necesidad de tutelar los destinos de los eternamente desvalidos, pero ya no como doctrina, sino como realidad activa, por lo cual los hombres habrán de mejorar sus condiciones vitales, pero ya no en forma individual y egoísta, sino como miembros del grupo clasista; Y es que la tendencia social moderna es colectivista, toda vez que existe una relación trascendente entre la Teoría Integral del Derecho de Trabajo con la Economía Social de nuestra nación y concomitantemente con la situación de los trabajadores.

De ahí que la aplicación humanista de la Teoría Integral -- del Derecho de Trabajo, se traduzca en un esfuerzo noble y necesario para corregir las iniquidades de la desigualdad.

El fundamento social de la huelga a la luz de la Teoría Integral, se encuentra en la función tutelar, proteccionista y reivindicatoria de los trabajadores. El ejercicio de tal derecho por su naturaleza eminentemente social tiene por finalidad no solo conseguir el mejoramiento de las condiciones económicas de los trabajadores, - compensando en parte la plusvalía, sino reivindicar los derechos del proletariado mediante el cambio de las estructuras económicas, socializando los elementos de la producción, para la plena realización de la justicia social derivada de los preceptos contenidos en el artículo 123 de nuestra norma fundamental.