



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

**EL DERECHO A LA HUELGA Y LA SUSPEN-
SION LEGAL DEL TRABAJO**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

**P R E S E N T A :
FROYLAN M. CUENCA UNZUETA**

MEXICO, D. F.

1973



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A LA MEMORIA DE MI INVOLVIDABLE MADRE:

GUADALUPE UNZUETA DE CUENCA

Cuyo recuerdo sigue latente
en mi corazón

Con el afecto amoroso de un hijo
y en reconocimiento a los sacri-
ficios soportados con gran ente-
reza.

A MI PADRE Y HERMANOS:

Porque sigamos unidos siempre.

AL DOCTOR JUAN ESTRELLA CAMPOS.

Con respeto.

Por su ayuda y dirección que
hicieron posible la realización
de este trabajo.

EL DERECHO A LA HUELGA Y LA SUSPENSION LEGAL DEL TRABAJO.

CONTENIDO:

PREFACIO.

I.

NOCIONES GENERALES.

Los Conflictos de Trabajo.

La Huelga. Su origen y naturaleza.

Concepto de Huelga.

II.

EVOLUCION DE LA HUELGA EN MEXICO.

Referencia inicial.

Los verdaderos precursores de la huelga en nuestro país

El Artículo 123 Constitucional.

Panorama Actual.

III.

CONSIDERACIONES FINALES Y CRITICAS.

EL DERECHO DE HUELGA:

Condiciones de Fondo.

Condiciones de Forma.

LA HUELGA EN NUESTRO DERECHO POSITIVO.

Visión General.

Término o fin de la Huelga.

CONCLUSIONES.

BIBLIOGRAFIA.

FROYLAN M. CUENCA UNZUETA.

No. Cta. 5906678

El presente trabajo fue desarrollado bajo la dirección del DOCTOR JUAN ESTRELLA CAMPOS, Maestro Titular de la materia de Derecho del Trabajo en la Facultad de Derecho U.N.A.M.

P R E F A C I O.

En la actualidad, es indispensable que los trabajadores igual que las demás categorías sociales, conozcan los aspectos esenciales de los problemas más vinculados con sus intereses profesionales, con principios y normas de carácter laboral, que influyen considerablemente en los cambios de esas estructuras, promoviendo el bienestar de los trabajadores y el progreso social, contrayendo así la obligación de interesarse por el desarrollo de las aptitudes de dichos trabajadores a fin de que ocupen el lugar que les corresponde en esas estructuras y desempeñen una función eficaz.

Ahora bien, en el sistema de derecho positivo en México, compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social la administración y aplicación de los principios que impone la Constitución Política del país acerca de las cuestiones laborales y de previsión social señaladas en el Artículo 123 del referido documento. De este artículo constitucional se deriva el concepto de que la previsión social en México deberá ser el medio por el cual se administra la práctica de los postulados de seguridad social. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es el instrumento estatal de acuerdo con el derecho positivo, a cuyo cargo se encuentra la referida administración que conduzca a las metas de seguridad social.

Dentro del marco de nuestra justicia del trabajo, debemos apuntar que se caracteriza porque está totalmente encomendada a organismos que, por un lado representan los intereses y los ángulos respectivos de

los dos factores de la producción, o sea, el capital y el trabajo y por otra parte, el interés de la existencia del propio estado. Por ello existe la representación tripartita en nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje, las cuales están integradas con un representante del gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones.

Pero aún cuando deben resolverse en un periodo de tiempo breve todos los conflictos de trabajo, -- hay algunos cuya resolución es en forma particular de urgencia necesaria, sea por su cuantía y por ende, -- significa apremio para el trabajador, o bien porque -- las causas que los originan afectan la estabilidad de las empresas. Uno de estos casos es precisamente, la suspensión temporal del trabajo, o sea, el arma con -- que cuenta el trabajador para reclamar efectivamente -- sus derechos, ante las injusticias y la explotación, -- por parte del empresario o patrono. Nos referimos -- concretamente a la HUELGA.

Es nuestro deseo que la legislación mexicana adquiriera relevancia en el desenvolvimiento evolutivo -- de la etapa social en que vivimos, atendiendo a las -- exigencias existentes, para que se conjuguen en las normas jurídicas los aspectos que revisten en particular, la institución que fué motivo de esta tesis, a la que he denominado; EL DERECHO A LA HUELGA Y LA SUSPENSIÓN LEGAL DEL TRABAJO.

Es de todos sabido, que las fuerzas que se encuentran en conflicto, en el campo laboral, en un sistema de tipo capitalista como el nuestro, se localiza

zan en principio, en situaciones desiguales, de aquí - el error en épocas anteriores de considerar a los --- trabajadores y patronos como partes de un contrato civil en donde tuvieran juego libre el acuerdo de vo--- luntades, con el abuso lógico de los que detentan los- medios de producción y la explotación de la clase tra- bajadora. Por eso es importante en la actualidad en - derecho de éstos grupos, en los que descansa la econo- mía de nuestro Estado.

Con el objeto de enfocar el estudio del pre- sente trabajo, dentro de un campo esencialmente jurídi- co y realista, hemos considerado conveniente dividir - lo en tres partes fundamentales: la primera, se refie- re a la historia de la huelga, precedida por un breve- resúmen de la historia de las instituciones jurídicas. Posteriormente dedicaremos algunas cuartillas al estu- dio objetivo de la huelga, tal como aparece estructu- rada en nuestras leyes y, por último, mencionaremos opi- niones en pro y en contra, para finalmente exponer --- nuestro modesto criterio al respecto.

Quedo sujeto a la crítica razonada de este - Honorable Jurado, que servirá para corregir defectos y de esta manera impulsar mis deseos de investigación y- el campo del derecho laboral.

F.M.C.U.

I.

NOCIONES GENERALES.

Los conflictos de Trabajo.

La Huelga. Su origen y naturaleza

Concepto de Huelga.

+ + +

Los Conflictos del Trabajo.- En principio, deberemos - señalar lo que se entiende por la palabra conflicto, - Se deriva de la voz latina conflagere, que significa - además de controversia, aflicción, apuro.

Los Conflictos de Trabajo son las diferen-- cias que surgen entre los sujetos de Derecho Laboral - con motivo de la celebración, modificación, aplicación vigencia, interpretación, de los contratos y de las -- normas de trabajo.

Ahora bien, la elección del término conflic-- tos para designar las diferencias de trabajo es ma-- nifiestamente intencional. A más de controversia, hay-- choque, apuro, violencia, dificultad no nada más para-- pacificar también, para elaborar la norma que resuelva el problema.

Por otro lado, los sujetos de derecho labo-- ral son: el trabajador, el patrón, los sindicatos -- obreros, los patronales -entre estos consideramos a las federaciones que forman unos y otras de esos sindica-- tos-. Pueden surgir conflictos, entonces: entre obre-- ros, entre patrones, entre obreros y patrones; entre - sindicatos obreros, entre sindicatos de patrones; en-- tre sindicatos de obreros y sindicatos patronales, en-- tre sindicatos obreros y obreros (sean o no éstos últi-- mos del sindicato); entre sindicatos patronales y patro-- nes y entre sindicatos obreros y patrones y entre sin-- dicatos patronales y obreros.

Dichos conflictos pueden ser jurídicos, que-- plantean la aplicación, la vigencia, la interpretación o la violación de una norma jurídica preestablecida en

la Ley, en el contrato colectivo, en el reglamento, en la costumbre, etc., o del incumplimiento de una obligación.

También pueden ser esos conflictos, de equidad, que plantean el establecimiento de nuevas condiciones y normas de trabajo. Los conflictos individuales, que plantean uno o más casos concretos: el pago del salario, de una prestación, de los obreros de una empresa, de una parte de esos obreros, de uno solo de ellos, son por regla general conflictos jurídicos, pero pueden ser también de equidad. Un obrero o un grupo de obreros puede pretender por sobre las normas jurídicas establecidas, una mejoría cualquiera y ser procedente esa pretensión. De carácter colectivo, son los que plantean problemas o casos generales que sin afectar concretamente a uno o varios trabajadores, interesan a los trabajadores de la empresa o empresas de que se trata, como totalidad o totalidades. Son por regla general, conflictos de equidad pero puede haberlos también jurídicos. El incumplimiento al contrato colectivo de trabajo, aunque fundado en casos concretos, porque la violación puede traducirse en casos concretos, es conflicto colectivo porque interesa en forma general a los trabajadores; se trata del instrumento que equilibra, que mantiene en paz; su incumplimiento marca el propósito de entrar en pugna, de lesionar a la comunidad o comunidades de empresa, de industria, de la profesión, etc. (Art. 450, fracción IV, Ley Fed. del trabajo).

A mayor abundamiento, los conflictos jurídicos derivan al arbitraje por regla general. Sin embar

go, hay conflictos jurídicos que tienen derivación a la huelga, como el incumplimiento al contrato colectivo de trabajo, como los ataques al derecho de asociación profesional por parte del patrón; pero esta es la excepción.

Generalmente también los conflictos de equidad derivan a la huelga. Existen conflictos de equidad, los de carácter individual, que derivan al arbitraje. Sin embargo, es potestativo de los trabajadores ejercitar el derecho de huelga, o someter las diferencias al arbitraje, en caso de someterlas al arbitraje, la ley prevé una secuela particular para los patrones, el procedimiento de los conflictos colectivo económicos, a fin de que las autoridades les den o propongan la solución adecuada. Así queda establecido en los artículos del 789 y siguientes, de la Ley del Trabajo en vigor.

Los patrones que plantean esa clase de conflictos deben someterse al arbitraje, pues no poseen la posibilidad de suspender los trabajos para compeler a los trabajadores a la aceptación de sus pretensiones.

La Huelga. Su origen y naturaleza.— La huelga, en forma inmediata, fue determinada por la negativa de los patrones a discutir con sus trabajadores las condiciones de trabajo de las empresas.

El contrato de trabajo rige relaciones de particulares; las obligaciones de los particulares que no impone el interés o el derecho público, sólo pueden contraerse por medio del contrato; el Estado, que se decía sin autoridad para regular los contratos, dejaba

al juego de la voluntad de los obreros y de los patrones la fijación de las condiciones del contrato de trabajo.

El juego de esas voluntades, sin embargo no existía; la autoridad del patrón dentro de la empresa, era incontrastable. El régimen jurídico que imperaba en ella, era su obra. Dicho régimen jurídico lo construía el patrón con la sola mira de elevar sus utilidades. Hombre y trabajo, factores de la producción, eran eso, un factor numérico que se manejaba como cualquier gasto de la empresa. Por una parte, la abstención del Estado, por otra, la negativa de los patrones a discutir las cuestiones de trabajo, la concepción de que el contrato es el resultado de la concurrencia del consentimiento, el principio de que la voluntad no dejaba de ser voluntad por duras que fueran las condiciones de trabajo implantadas en las empresas, no dejaron otra posibilidad de solución, que la negativa a trabajar por parte de los trabajadores.

Así el estado de cosas, en algunos pueblos - la respuesta del Estado fue catalogar la huelga en los códigos penales como un delito. En otros, se la toleró como una consecuencia de la libertad de trabajo. - La suspensión de los trabajos podía ocurrir en cualquier momento y los patrones tenían el derecho de substituir a los huelguistas. Ellos también, obraban al amparo de la libertad de trabajo. Nuestro régimen jurídico fue el primero que habló de la huelga como derecho y el primero que la reglamentó.

Ahora bien, la huelga puede ser concebida co

mo un hecho; se realiza la suspensión del trabajo por los trabajadores cuando quieren y por el motivo que quieren en uso de la libertad de trabajo; puede igualmente ser concebida como un derecho, su ejercicio queda sujeto al cumplimiento de los requisitos que la Ley consigna. En nuestra legislación, es un derecho colectivo, resultado del acuerdo, coalición, de la mayoría. Se ejercita por cada trabajador en particular, pero concertadamente, y sólo tiene validez cuando el ejercicio lo realiza la mayoría de los trabajadores de una empresa.

Es una situación de hecho creada por el ejercicio de aquel derecho. La ley determina las condiciones y términos de ejercicio y ello entraña obligaciones para las partes. Pero esas obligaciones tienen por objeto crear la situación de hecho, o sea la suspensión; no son consecuencia de ella. Pueden sobrevenir, transformaciones jurídicas importantes; modificaciones de los contratos, regulación de los conflictos, nuevas medidas de seguridad, etc., pero no como consecuencia directa de la huelga sino como resultado del convenio que a resultas de ella celebran los obreros y patrones. Porque hasta eso más, la huelga en sí misma no es el conflicto. El derecho de huelga nace de la existencia de una diferencia de carácter general, entre capital y trabajo, constituye un medio que se considera eficaz para solucionar esa diferencia.

La huelga es un proceso privado para la solución de los conflictos colectivos de trabajo que consiste en ejecutar un hecho que es la suspensión del trabajo. (Artículos 354, 355 y 440).

Para abundar en la cuestión, debemos apuntar que el derecho de huelga se justifica porque se le hace derivar de la garantía constitucional de trabajo. -- Si se tiene derecho a trabajar, se tiene derecho a no trabajar. Y si este derecho de no trabajar puede -- ejercitarlo un trabajador, no lo puede ejercitar la to talidad o la mayoría de los trabajadores de una empresa. No se toma en cuenta y en esto consiste la difi-- cultad, que el trabajador tiene la obligación de tra-- bajar por virtud de un contrato de trabajo, contrato -- que celebró en ejercicio de aquella libertad de traba-- jo. Suspender el trabajo es faltar al cumplimiento -- de las obligaciones contraídas, es dar ocasión al cum-- plimiento del contrato. El artículo 5o. constitucio-- nal que sanciona la facultad de no trabajar del traba-- jador, declara que la falta de cumplimiento del contra-- to por su parte, sólo obliga a la consiguiente respon-- sabilidad civil, sin que se pueda ejercer violencia so bre la persona para que lo cumpla. La objeción es se-- ria y no se salva con decir, que el reconocimiento del derecho de huelga equivale a sancionar ese derecho co-- mo un efecto del contrato, efecto que expresa la posi-- bilidad de suspender el trabajo por parte del traba-- jador. La justificación de tipo político, o sean las -- razones que tuvo el Estado para reconocer el derecho -- de huelga, deja en pie el problema jurídico.

Por otra parte, el trabajo no es una mercan-- cía. El patron tiene el deber de otorgar a sus traba-- jadores, conforme a la concepción del trabajo, las con diciones laborales compatibles con la situación econó-- mica de la empresa. En un momento dado los trabajado-- res reclaman el cumplimiento de ese deber; piden, o ce

lebración del contrato colectivo de trabajo o su revisión, o el mejoramiento simple de las condiciones de trabajo para armonizar los derechos de los factores de la producción. El patrón no accede, pero está en la posibilidad de satisfacer lo que los trabajadores piden o de hacer una satisfacción parcial. Está faltando el patrón al deber que hemos mencionado. Y como es tá faltando a ese deber, carece de derecho para exigir a los trabajadores que cumplan a su vez con el contrato que él está violando. La huelga es, a no dudarlo, incumplimiento a la obligación de trabajar; pero un in cumplimiento reconocido justo por el Derecho que ha erigido la excepción de que nadie, que ha faltado al cumplimiento de un contrato tiene derecho de pretender su cumplimiento, es oponible la excepción de contrato-incumplido, según nuestro criterio.

Consignados por la constitución de derecho de huelga y la libertad de trabajo, uno, que lleva la suspensión de los trabajos de una empresa, otra, que declara potestad del hombre el dedicarse al trabajo o industria lícitos que le acomoden, tiene que concluirse que al principio general del segundo, se hizo una excepción, el derecho de huelga.

Concepto de Huelga.- La huelga es la suspensión del trabajo concertada por la mayoría de los trabajadores de una empresa o de un establecimiento para defender y mejorar las condiciones de trabajo propias, o las ajenas de una colectividad de trabajadores.

Nuestra Ley actual define la huelga como la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores. Suprimió esta definición -

el carácter de "legal" que le adjudicaba la Ley anterior, en virtud de que, como han expresado sus autores, si la suspensión de labores en estos casos específicos constituye un derecho, no tiene caso insistir en la legalidad de la misma, dado que ello será motivo de calificación del movimiento, si este se llegara a estallar.

Los elementos de esta definición, sigue siendo en cambio, los mismos. En primer lugar, la suspensión de toda actividad dentro de una empresa, factoría fábrica o centro de trabajo, según quiera llamársele; es decir, entre nosotros esa suspensión debe ser total y llevada a cabo por los trabajadores que prestan sus servicios a un patrón determinado, sea una persona física o sea una persona moral. Por la otra, tal suspensión tiene que ser el resultado de una coalición de trabajadores. Si nos atenemos a la propia Ley, se nos define previamente a la huelga como la coalición con el acuerdo de un grupo de trabajadores o de patronos para la defensa de sus intereses comunes. Entonces concluimos en esta premisa inicial: la suspensión de labores podrán llevarla a cabo tanto los patronos como los trabajadores; ello debe ser resultado de un acuerdo previo entre unos y entre otros con la finalidad de proteger sus respectivos intereses, que en el caso de los trabajadores son los que atañen a su mejoramiento económico y a la obtención de mejores y cada vez mayores condiciones para el desarrollo del trabajo que prestan; en el caso de los segundos, para proteger sus inversiones, sus negocios o sus intereses comunes también, de tipo económico, cuando pueden verse afectados por circunstancias que les impidan seguir manejando sus empresas, sus fábricas o sus comercios.

Para llevar a cabo una huelga es preciso por lo tanto que exista el consentimiento mayoritario de los trabajadores de una negociación.

La huelga, conforme lo establece el artículo 450 de la actual Ley del Trabajo, deberá tener por objeto: a) conseguir el equilibrio de los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo — con los del capital; b) 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 relativo a dichas contrataciones colectivas; c) obtener de los patrones la celebración del contrato-ley y exigir su revisión al terminar el período de su vigencia; — d) exigir el cumplimiento del contrato colectivo de — trabajo o del contrato ley en las empresas o establecimientos en que hubiese sido violado; e) exigir el — cumplimiento de las disposiciones legales sobre participación de utilidades; y f) apoyar una huelga que — tenga por objeto alguno de los enumerados en las fracciones anteriores.

Para declarar una huelga, o sea la suspensión de las labores, se requiere que los trabajadores una — vez puestos de acuerdo en cual de los objetivos anteriores han fijado su atención, dirijan un escrito al — patrón en el cual formulen sus peticiones de la manera más clara y precisa posibles, para que pueda entenderse qué es lo que exigen (—mayores salarios, jornadas — especiales, descansos, etc.—; en el mismo escrito de— ben anunciar sus propósitos de ir a la huelga en un período no menor de seis días si se trata de cualquier —

tipo de empresa, o de diez días si se trata de empresas de servicios públicos.--) El escrito deberá presentarse ante una Junta de Conciliación y Arbitraje, que es la autoridad del Trabajo; la Junta lo hará llegar al patrón o a sus representantes y aquél o éstos contestarán lo que estimen pertinente. Recibida la contestación, tanto los trabajadores como el patrón tendrán una audiencia o reunión de avenimiento, es decir, se buscará a través de la autoridad conciliar sus intereses; pero si no es posible que exista acuerdo de esa audiencia, entonces seguirá adelante el período de pre-huelga, hasta el momento en que, de acuerdo con los términos antes apuntados (seis o diez días) estalle el movimiento, como se dice en la jerga obrera, o sea que materialmente se lleva a cabo la suspensión del trabajo, colocando en la puerta de la negociación una bandera roja y negra, símbolo tradicional del movimiento de huelga.

Conviene únicamente aclarar que una vez llevada a cabo la suspensión de las labores, sólo un acuerdo entre los trabajadores y el patrón o una declaratoria de la autoridad del Trabajo en el sentido de que la huelga ha sido declarada "ilícita" es decir, contraria a las disposiciones legales o al orden social (ya sea porque los trabajadores huelguistas acometan actos violentos, ataquen las propiedades o a las personas, o en caso de guerra) podrá dar por terminado el movimiento de huelga. Puede verse por lo tanto, que la protección a los trabajadores que declaran la huelga es absoluta e inclusiva las autoridades policiales deben otorgar esa protección si se les solicita, a fin de impedir que sea roto el orden instaurado al producirse la cesación del trabajo.

La Ley Federal del Trabajo anterior, contenía un capítulo dedicado al paro o lock-out, como lo han denominado en otros países, referido a la suspensión del trabajo llevada a cabo por los patrones o empresarios directamente. Se decía en la misma que "paro" era la suspensión temporal, parcial o total, del trabajo, como resultado de una coalición de patrones; sólo que en la práctica no llegó a existir de hecho esta figura jurídica, dado que se exigían varios requisitos para autorizar tal suspensión de actividades y sólo en casos de excepción, como el exceso de producción que haga indispensable suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, permitía a los patrones el cierre temporal de sus negociaciones. En la actualidad se introdujeron tres capítulos nuevos, de gran interés cada uno de ellos, relacionado el primero con la modificación colectiva de las condiciones de trabajo; el segundo con la suspensión colectiva de las relaciones de trabajo y el tercero con la terminación colectiva de las relaciones de trabajo (artículo 426 a 439) en los cuales se expresan las actuales formas en que el empresario podrá cambiar algunas normas contractuales, suspender parcial o totalmente sus actividades o cerrar su negocio si fuese necesario.

II.

EVOLUCION DE LA HUELGA EN MEXICO.

Referencia inicial.

Los verdaderos precursores de la huelga en nuestro país.

El Artículo 123 Constitucional.

Panorama actual.

Referencia inicial.— A partir de 1917 la huelga aparece en México, según lo indica la fracción XVII del Artículo 123 Constitucional, como un derecho de los obreros y, por lo mismo, como una institución jurídica. Por ello, antes de entrar a su estudio específico, creemos que es conveniente, así sea en forma sumárisima, hacer un repaso sobre la manera como han ido apareciendo en el mundo las instituciones jurídicas y la manera como han evolucionado hasta adoptar la forma en que las encontramos ahora en día.

Ahora bien, en un principio el Derecho tenía caracteres aparentemente contradictorios. Por una parte, respondía a las condiciones económicas imperantes, siendo turbado frecuentemente por la fuerza y la violencia de las desenfrenadas pasiones del hombre primitivo. Por otra parte, apareció con un sentido religioso considerando que sus dictados eran dados por la divinidad. Esto no es sino consecuencia natural del imperativo de satisfacer necesidades físicas y por aspiraciones ideales, desde luego.

Y así, en el Derecho primitivo se asienta, fundamentalmente, en la fuerza, pues así como el niño, cuando ve algo y lo desea, trata de apoderarse de ese algo, lo mismo ocurre con el hombre. Así nos relata la historia cómo Aquiles, representante del valor helénico, al oír que se llora la muerte de Patroclo, clama venganza y actúa de inmediato para realizarla. El quirite romano, al considerarse propietario de una cosa, proclama su derecho en alta voz ante el pueblo reunido y al mismo tiempo extiende su mano sobre dicha cosa, símbolo de su potestad jurídica. El Derecho —

principia como un *modus agendi* y la repetición de esos actos crea la costumbre y posteriormente ésta se cristaliza en la Ley, cuyo conocimiento va constituyendo la esencia de la Jurisprudencia.

Los autores en la materia, coinciden en que las primeras nociones de Derecho aparecen entre el pueblo ario, en donde los hombres se reúnen en un sistema social de patriarcado y el Derecho se transmite de generación en generación en forma de tradiciones.

En nuestra investigación saltando a través de siglos, encontramos posteriormente al pueblo griego con características que lo distinguen en las diversas ramas de la cultura: la aspiración por la justicia, la inspiración, la sabiduría y la belleza. Los griegos comprendieron al Derecho como idea que ilumina la inteligencia y buscando sus principios a razón disertaron sobre la verdad, sobre la justicia, sobre el Estado, sobre las leyes, sobre la equidad.

Entre el pueblo griego y el romano, nos encontramos con diferencias fundamentales; más que el aspecto ideal, se buscó entre los romanos el sentido práctico, normas jurídicas escritas que establecían una rígida disciplina y la estructuración de un cuerpo de leyes que formaron un sabio monumento de legislación que inspiró por muchos siglos las leyes de los pueblos occidentales y todavía, a la fecha, ejerce un poderoso influjo en muchas legislaciones, entre otras, la nuestra. En estas leyes se traducía la voluntad que fue llevada y aceptada por todos los pueblos que fueron dominados por los romanos.

De esta manera, ante el Derecho romano todos los actos de la vida quedan regulados y siempre se encuentran la norma jurídica adecuada para dirimir los conflictos.

La caída del imperio romano nos hace dirigir la mirada al Derecho que aparece entre el pueblo germano y entonces lo identificamos con el poder, con la fuerza. Los hombres se hacen justicia por su propia mano y aparece la idea del Derecho como una potestad de la persona humana.

Por lo que respecta a ese período conocido por Edad Media, encontramos que hay cierta confusión de conceptos, aún cuando es claro el predominio del individualismo que se exagera hasta llegar a inspirar la venganza privada. Deben hacerse valer las razones con la fuerza. Sin embargo, se empezó a considerar el contrato como elemento que substituía la violencia y era un excelente medio de compensación de intereses, cobrando importancia la propiedad. Al mismo tiempo, el común de la Edad Media origina los municipios y entonces principia también la idea del bien público, de la comunidad.

Pero antes de seguir adelante, conviene detenernos en el análisis de algunos procedimientos de prueba o de ejecución, pues aunque en el Derecho romano había sistemas que quizá hoy consideremos bárbaros y que consistían, por ejemplo, en la posibilidad de que el acreedor, para ejecutar el fallo que le favorecía, se apoderaba del deudor que no había cumplido la sentencia dictada en su contra dentro de un término de treinta días, para llevarlo ante el magistrado y pe---

dirle fuera adjudicado en propiedad, aprovechándolo en trabajos personales hasta que liberara su deuda, o vendiéndolo en el mercado de esclavos, para pagarse con su precio, en todo caso se requería previamente la sentencia del magistrado que fijara el derecho y fundara la acción del acreedor.

Debe quedar apuntado que en los siglos IX, X y XI, existían las ordalías o juicios de Dios, medios de prueba que no eran otra cosa sino sometimiento a la prueba de fuego o de agua o duelos en los que se consideraba que el que pasaba inmune la prueba o resultaba vencedor, por ser el más fuerte, ya fuera físicamente o por astucia, era el que tenía la razón y, consecuentemente, le asistía la justicia. Los años siguen transcurriendo y surge ante nosotros el Renacimiento, en el que, aunque con un prisma distinto, cobra vida el pensamiento de la antigua Grecia. Se estudian las ciencias físicas y naturales; se establecen métodos de investigación y se realizan profundos estudios jurídicos, políticos y sociales, apareciendo por fin las ciencias culturales. El concepto de Estado va redondeándose plenamente y como una de sus funciones básicas se le asigna la composición de los conflictos, impartiendo justicia y aplicando el derecho, escrito o consuetudinario.

Ahora bien, si nosotros analizamos las diversas ramas del Derecho moderno, o sea, el Penal, el Civil, el Mercantil, el Fiscal, encontramos invariablemente esa transición de la violencia a la razón, de la justicia por propia mano a la intervención del Estado, órgano superior y regulador del bien común, siendo así

de advertirse que en todas las ramas del Derecho antes mencionadas, se requieren procedimientos más o menos - acusatorios, pero que buscan siempre que aquél contra el que se reclama tener un derecho, sea oído y vencido en juicio, que las autoridades conozcan del conflicto y - resuelvan si efectivamente es de protegerse el derecho del reclamante, pues en tal caso, si es necesario, empleará la coacción que está en manos del Estado. Estas ideas han quedado finalmente establecidas en los artículos 14, 16 y 17 de nuestra Constitución Política - General, cuando dice que: "Nadie podrá ser privado -- de la vida de la libertad o de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las leyes expedidas con anterioridad al - hecho... " "... Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad compe---tente, que funde y motive la causa legal del procedi---miento.... " ".... Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije - la Ley".

Siguiendo la secuencia de nuestro estudio, - debe ante todo precisar lo que se ha entendido por --- huelga, independientemente de que nuestra Ley la define en determinado sentido.

Se nos presenta la huelga como la suspensión del trabajo realizada por todos o la mayor parte de --

los trabajadores de una empresa, con el propósito de - paralizar las labores y en esa forma presionar al patrón a fin de obtener que acceda a alguna petición que le han formulado y que los propios huelguistas consideraran justa o, cuando menos, conveniente. A semejanza de lo que ha ocurrido con el vocablo "sindicato", se ha dado mayor extensión al concepto de la "huelga" y, así, es usual oír hablar de huelgas de estudiantes, de huelgas de causantes de impuestos, etc. Jurídicamente no puede haber este tipo de huelgas, ya que el campo de acción de la huelga propiamente tal se circunscribe a la relación obrero-patronal, que no existe respecto de los estudiantes ni en otros sectores de la población, sólo en cuanto que dejan de concurrir a las aulas o dejan de efectuar pagos, etc.

Así hemos observado que como contrapartida natural de la huelga, ha existido el paro patronal, que consiste en que el patrón, a su vez, paraliza la negociación, cierra sus puertas para presionar a los trabajadores a fin de que desistan de alguna petición que el empresario juzga improcedente, o acepten alguna medida que les haya propuesto por considerar la justa o conveniente. De tal manera, que si la huelga y el paro sólo se conciben allí donde existen un contrato de trabajo, fácilmente podemos comprender que en la antigüedad no fueron conocidas ninguna de estas formas de presión. Se habla de una suspensión de trabajo de albañiles en 1923 a.C., y otra de ladrilleros judíos en Egipto, por el año de 1460 también a. C., pero como hemos dicho, en aquellas épocas el régimen imperante era el de la esclavitud y no pueden considerarse esos movimientos, sino como actos de rebeldía de los oprimidos ante las injusticias o maltratos que sufrían de

las clases dominantes.

En su obra Derecho Mexicano del Trabajo, el Doctor Mario de la Cueva, de algunos antecedentes en el sentido de que en 1303 el rey Eduardo I de Inglaterra prohibió las huelgas y lo mismo ocurrió en Francia y Alemania en el siglo XVI. Relatan los autores Brun y Galland que en 1539 una huelga de impresores en Lyon se prolongó por tanto tiempo, que dió margen a que Francisco I expidiera un edicto severo, el 28 de diciembre de 1541, prohibiendo cualquier suspensión brusca del trabajo.

Otro aspecto importante y que conviene destacar es que durante la Revolución Francesa en 1791, la Ley Chapellier prohibió la coalición y la huelga, ya que aquella es el antecedente necesario de ésta. Nuevamente en Francia se toleró la existencia de la huelga, cuando Napoleón III, por la ley de 25 de marzo de 1864, suprimió las medidas prohibitivas respecto de la coalición. Entre tanto, Inglaterra también convirtió en delito la suspensión brusca del trabajo, siendo de llamar la atención de que ni en Bélgica, ni en algunos países de la América Latina se le llegó a dar esa característica delictuosa.

Apuntamos anteriormente la influencia tan notable del liberalismo en el desarrollo del Derecho del Trabajo. Nuevamente nos encontramos con otros resultados, pues su argumentación de que existe tanto el derecho positivo como negativo de trabajar y que si un obrero decide no concurrir a sus labores, hace uso de su libertad de trabajo, no cambia la situación por el hecho de que en lugar de uno sean diez o cien los que-

rehúsen a laborar. El Estado, naturalmente, debía — concretarse a contemplar el juego de las fuerzas económicas y limitarse a evitar los actos de violencia contra las personas o las cosas, pero dejando que las dos fuerzas: capital y trabajo, decidieran por sí mismas — sus conflictos. La huelga no se conoció como un derecho sino como un acto no sancionable penalmente, aunque se facultó al patrón para romper los contratos de trabajo individuales de los trabajadores remisos.

Como una lógica consecuencia de los principios sostenidos por el liberalismo, era la protección — que debía darse a los trabajadores huelguistas que desearan laborar. Se sancionó la presión realizada por los huelguistas contra aquellos que no aceptaban el — movimiento y deseaban laborar; pero la agitación provocada por sentencias dictadas para sancionar esos actos de presión, orillaron al Parlamento Inglés a abrogar las leyes correspondientes. Sin embargo, ni la legislación europea, ni la de los Estados Unidos han negado el derecho del empresario para que la fuerza pública proteja sus establecimientos con garantías al — trabajo de los obreros no huelguistas.

En la Ley Taft-Harley vemos cómo todavía, re conociéndose expresamente el derecho de huelga, se elimina la coacción o intimidación no permitiendo que los trabajadores huelguistas empleen dicha intimidación o violencia para impedir el acceso de algún trabajador — que desee laborar.

Se incorporó la huelga como derecho fundamental en algunos países, siendo posiblemente México el — primero, ya que en Francia es hasta la Constitución de

1946 cuando se erige la huelga como un derecho fundamental y en Italia, en 1947. Hay otros muchos países que no han llegado a esta conclusión.

Como anteriormente anotamos, en nuestra Constitución Política se incluyó la fracción XVII en el artículo 123, en la que expresa "Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros".

Los verdaderos precursores de la huelga en nuestro país.— Relatan diversos autores mexicanos, que a pesar de que el artículo 925 del Código Penal de 1871, prohibió la huelga, tuvieron lugar muchos movimientos de esta clase, como el de mineros de Pachuca, en 1874, los de los obreros de la fábrica La Fama Montañesa, de Tlalpan, en 1877 y otros que se siguieron presentando en el régimen del General Díaz.

Sancionaba, el Código Penal de 1871, las medidas para hacer que subieran o bajarán los salarios. Algunos de esos autores, sostienen que la disposición del Código Penal cayó en desuso, ya que no se aplicó en las importantes huelgas ferroviarias de principio de siglo.

Ahora bien, los movimientos de huelga más importantes que se registran en la época prerrevolucionaria, son conocidos como los de Cananea y Río Blanco, ocurridos en 1906 y 1907. En ambos casos hubo en el fondo una causa obrero patronal, aunque derivaron por rumbos políticos, como indicaciones precursoras del movimiento social que poco después habría de estallar.

Lamentablemente en ambas ocasiones hubo un saldo de — muertos y heridos.

Dada la importancia capital que estos movi— mientos de huelga tuvieron en la historia política y — social de México, juzgamos conveniente una exposición — de estos acontecimientos, que fueron precisamente la — pauta a seguir por el movimiento obrero en nuestro — país hasta nuestros días.

En Cananea, Estado de Sonora, la Cananea — Consolidated Copper Co., que explotaba los valiosos ya — cimientos de cobre, había hecho ya insostenible la si— tuación de los mineros. Las minas eran cada vez más — húmedas y profundas, pero no se mejoraba la aereación — artificial, ni el sistema de bombeo del agua. Los mi— neros trabajaban casi en la obscuridad, con un calor — insoportable y chapoteando entre el agua, diez horas — consecutivas. Todos los jefes, hasta el modesto capa— taz, eran norteamericanos, y tenían sueldos varias ve— ces superiores al del obrero mexicano mejor pagado.

En 1906 la situación era insoportable, y pa— ra colmo, un capataz norteamericano, sádico y saturado de un espíritu de superioridad, se solazaba en insul— tar y molestar al máximo a los mineros mexicanos. Es— tos, dirigidos por cuatro mineros preparados y valien— tes, Lázaro Gutiérrez de Lara, Manuel M. Diéguez, Esté — ban Baca Calderón y José María Ibarra, lograron unir— se estrechamente y pedir a la empresa la destitución — del sádico capataz, condiciones más higiénicas para el trabajador y el mismo salario que se pagaba a los nor— teamericanos por igual trabajo.

La empresa respondió que "por medida de precedente" no podía remover a ninguno de sus empleados -- por petición de los trabajadores, y en cuanto al salario, no lo igualaba, porque no se podía comparar un -- trabajador mexicano con un norteamericano... y que el que no quisiera continuar trabajando, tenía "la libertad" de retirarse a su casa.

Este último aspecto representaba precisamente "el espíritu de justicia" que imperaba en el régimen porfirista. Lo mismo los ricos en sus charlas desalón, que los periodistas, creían, o aparentaban creer, que en eso consistía la libertad y la equidad. -- "A nadie se le impone el trabajo; el que quiera, puede seguir trabajando; el que no, puede retirarse".

La otra circunstancia que le quita su equidad a la fórmula mencionada, es la de que todos los gobiernos democráticos y justos del mundo tienen la obligación de equilibrar el poder del fuerte y del débil protegiendo al débil. Un obrero, y aún todos los obreros de una fábrica, urgidos de trabajo, constituyen el elemento débil frente a un capitalista de grandes recursos. Si ni siquiera se les permitía el derecho de asociación (sindicato) y de exigir colectivamente sus derechos por medio de una huelga estarían perdidos.

De lo expuesto, se concluye que el gobierno del General Porfirio Díaz gobernó sólo para los ricos; apoyó a los que ya eran fuertes por su dinero, en contra de los débiles. Y en lugar de reducir la distancia entre el fuerte y el débil, acudiendo en auxilio -- de éste, por el contrario, el gobierno porfirista uti-

lizó la fuerza pública en apoyo del fuerte. A continuación vamos a verlo con un ejemplo que ya forma parte de la Historia.

Al ser rechazadas sus peticiones, los obreros de Cananea iniciaron la huelga el 10. de julio de 1906 Por la tarde hicieron una manifestación, e invitaron a los obreros de la sección de carpintería a que se unieran a ellos. Al aceptar los carpinteros y madereros, los norteamericanos se enfurecieron, y dos de ellos, - los hermanos Metcalf, exactamente como aparece en las películas del oeste que proyecta nuestra televisión, - hicieron fuego sobre los obreros mexicanos, completamente indefensos, matando a diez de ellos. Los manifestantes se indignaron en tal forma, que sin más armas que sus puños, se lanzaron contra los Metcalf y los - destrozaron a puntapiés y puñetazos.

La lucha se generalizó, acudiendo el coronel Luis Medina Barrón con cien rurales a proteger a los - norteamericanos. Más tarde acudió el general Luis E.- Torres con su tropa.

Hasta allí, el procedimiento podía explicarse, se trataba de proteger la vida de un grupo de extranjeros para ahorrarle complicaciones al país, y de evitar la destrucción de una industria.

Pero la hostilidad de los soldados porfiristas, y la traidora actitud de los militares Medina - Barrón y Luis E. Torres en contra de los obreros, enardeció a éstos, provocando su natural reacción, atacando a su vez los trabajadores con palos y piedras. En-

tonces el gobernador de Sonora, Irazábal, presionado por Mister Green, el dueño de la Cananea, pidió tropas a los Estados Unidos, entrando 275 "rangers" norteamericanos, al mando del coronel Pining, a atacar a los mexicanos.

El "American Magazine", revista norteamericana de ese tiempo, que había acrecentado considerablemente su edición gracias a los vividos e imparciales reportajes que desde México le enviaba su reportero estrella John Kenneth Turner, dió la siguiente versión de una fase de la huelga de Cananea:

"... Pero sucedió lo contrario con los rurales mexicanos que llegaron a Cananea esa misma noche. Estaban bajo las órdenes de Irazabal, Green y Corral y se dedicaron a matar como les ordenaron. Había un batallón de caballería al mando del coronel Barrón; mil de infantería a las órdenes del general Luis Torres, quien se trasladó con sus fuerzas a toda prisa desde el río Yaqui para someterse a los propósitos de Greene el cuerpo de policías particulares de Greene y un Batallón de "la acordada".

"Todos ellos participaron en la matanza. Los mineros encarcelados fueron colgados. Otros fueron llevados al cementario donde los obligaron a cavar sus fosas y allí mismo fueron fusilados. Condujeron a otros centenares de mineros a Hermosillo donde fueron consignados al Ejército Mexicano. Otros pasaron a la colonia penal de las Islas Marías y, en fin, muchos más fueron sentenciados a largas condenas. Al llegar a Cananea las fuerzas de Torres, los huelguistas que -

se habían atrincherado en los alrededores se rindieron sin intentar resistencia. Sin embargo, antes se efectuó un parlamento en el que los dirigentes obreros tuvieron seguridades de que no se dispararía sobre los obreros. Sin embargo, una vez que los dirigentes convencieron a sus camaradas de que no deberían resistir a las autoridades, esos dirigentes, Manuel M. Diéguez, Esteban Baca Calderón y José María Ibarra fueron sentenciados a pasar quince años en la cárcel, donde aún permanecen, si es que todavía no han muerto".

Por fortuna, el temor de John Kenneth Turner con que termina su reportaje, no se realizó: la Revolución salvó a Diéguez, Baca e Ibarra de la prisión y de la muerte.

De más desastrosas consecuencias para los trabajadores fue la huelga de Río Blanco, Orizaba, Estado de Veracruz.

En virtud de que el gobierno de Díaz hizo silenciar toda noticia periodística sobre esos acontecimientos, acudiremos nuevamente al periodista norteamericano John Kenneth Turner, que personalmente visitó las fábricas de Río Blanco a principios de este siglo, para indicarnos en qué condiciones trabajaban los obreros de Río Blanco, Dice John Kenneth Turner:

"Si se hacen largas trece horas diarias, desde las 6 a.m., hasta las 8 de la noche, cuando se trabaja al aire libre y a la luz del sol, esas mismas trece horas entre el estruendo de la maquinaria, en un ambiente cargado de pelusa y respirando el aire enveⁿ

nado de las salas de tinta... 'qué largas deben de parecer' El terrible olor de las salas de tinte nos causaban náuseas y tuvimos que apresurar el paso".

Más adelante, y en relación con las causas de la huelga, dice John Kenneth Turner:

"Los seis mil trabajadores de la fábrica de Río Blanco no estaban conformes con pasar trece horas diarias en compañía de esa maquinaria estruendosa y -- en aquella asfixiante atmósfera, sobre todo con salarios de 50 a 75 centavos al día. Tampoco lo estaban -- con pagar a la empresa, de tan exiguos salarios, dos pesos por semana 'la mitad íntegra de su sueldo' como renta de los cuchitriles de dos piezas y piso de tierra que llamaban hogares. Todavía estaban menos conformes con la moneda en que se les pagaba; ésta consistía en vales contra la tienda de la compañía, lo que era -- el ápice de la explotación; en ella la empresa recuperaba hasta el último centavo que pagaba en salarios.

Era natural que los obreros de Río Blanco -- no estuvieran contentos. El poder de la compañía se -- cernía sobre ellos como una montaña. En apoyo de la -- compañía estaba el propio Porfirio Díaz, puesto que él no sólo era el Gobierno, sino un fuerte accionista de la compañía.

Para su defensa, los obreros pretendieron la fundación, en contra de los deseos del gobierno, y no obstante que así lo autorizaba la Constitución, de una asociación de trabajadores: el Gran Círculo de Obre--ros Libres con el propósito de agrupar a todos los tra**ba**jadores de la rama textil, en una sola y gran agrupa

ción.

El Centro Patronal de Puebla, que en ese tiempo controlaba más fábricas textiles que ningún otro Estado, les prohibió a los obreros formar agrupaciones, so pena de tener que dejar el trabajo. Tanto los obreros de Puebla como los de Orizaba consideraron anticonstitucional el acuerdo patronal y se declararon en huelga hasta en tanto no se aceptase su derecho de formar agrupaciones. Los secundaron los obreros de Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal. Prácticamente todo el emporio textil de México.

Entonces intervino directamente Porfirio Díaz, ofreciendo promulgar un fallo justo en el conflicto.

Llenos de esperanzas acudieron los trabajadores al teatro principal de Orizaba, el 5 de enero de 1907, para conocer, al fin, lo que suponían la primera decisión en favor de los obreros, por parte del dictador Porfirio Díaz.

Se hizo conocer el laudo, y éste, desde el primer momento, repitió una vez más la predilección del General Díaz por los fuertes en contra de los débiles.

Por lo demás, no olvidemos que en este caso particular, Porfirio Díaz era uno de los más fuertes accionistas de la gran fábrica de Río Blanco. El laudo decía así:

"El lunes 7 de enero de 1907, se abrirán to-

das las fábricas que actualmente están cerradas en los estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y en el Distrito Federal, y todos los obreros entrarán a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse, o que sus propietarios hayan dictado posteriormente, así como a las costumbres establecidas".

En suma, el gobierno de Díaz no concedía absolutamente nada; todo seguía igual. El supuesto gobierno del pueblo no defendía ni apoyaba al pueblo, sino justamente a los extorsionadores y explotadores del pueblo.

Los obreros de Río Blanco, cerca de Orizaba, Veracruz, se negaron a entrar a sus labores, acudiendo a impedir que algún traidor, o bien obreros esquirols reclutados a base de hambre por los industriales, pretendieran entrar.

La situación era muy tirante. Al penetrar una pobre mujer, madre de muchos niños a la tienda de raya, a pedir a cuenta de su salario, algunos alimentos para sus hijos, el tendero se los negó añadiendo malas palabras. Un obrero le reclamó, y sobrevino la discusión. El tendero sacó la pistola y el obrero cayó muerto. Furiosos los huelguistas se lanzaron sobre la tienda de raya destruyéndolo todo, y quemando la tienda. Después se dirigieron en manifestación hacia el centro de Orizaba.

Informadas las autoridades de lo ocurrido, el general Rosalío Martínez ordenó al 12o. Regimiento-

de Infantería que se escondiera y parapetara en una curva que hace el camino, como si se tratara de una gran batalla. Aparecieron los obreros, completamente indefensos, a quienes acompañaban muchas mujeres y algunos niños, y entonces el criminal Rosalfo Martínez, que era nada menos que subsecretario de Guerra del gobierno de Díaz, ordenó fuego a discreción, muriendo unos doscientos obreros, entre ellos muchas mujeres y niños. Los manifestantes huyeron despavoridos, perseguidos por los soldados que sin piedad los asesinaban por la espalda. Otros doscientos trabajadores, entre muertos y heridos, cayeron en la sangrienta cacería para satisfacción de muchos de los aristócratas y señores de la capital. Al menos, esa satisfacción manifestaba el periódico gobiernista "El Imparcial", en un editorial intitulado: Así se gobierna.

El propio John Kenneth Turner, mencionado antes, y comisionado por su periódico "The American Magazine" para investigar los hechos en el mismo sitio donde ocurrieron, describe así lo sucedido:

"Se ametralló a la gente en las calles, sin miramientos por edad ni sexo; muchas mujeres y muchos niños, se encontraron entre los muertos. Los trabajadores fueron perseguidos hasta sus casas, arrastrados fuera de sus escondites y muertos a balazos. Algunos huyeron a las montañas donde los cazaron durante varios días; se disparaba sobre ellos en cuanto eran vistos. Un batallón de rurales se negó a disparar contra el pueblo, pero fue exterminado por los soldados en cuanto estos llegaron. No hay cifras oficiales de los muertos en la matanza de Río Blanco; si las hubiera, desde luego serían falsas. Se cree que murieron -

entre doscientas y ochocientas personas. La información acerca de la huelga de Río Blanco la obtuve de -- muchas y muy diversas fuentes: de un funcionario de la propia empresa; de un amigo del gobernador que acompañó a caballo a los rurales cuando éstos cazaban en las montañas a los huelguistas fugitivos; de un periodista partidario de los obreros que había escapado después -- de ser perseguido de cerca durante varios días; de supervivientes de la huelga y de otras personas que habían oído los relatos de testigos presenciales. "yo no sé a cuántos mataron --me dijo el hombre que había estado con los rurales-- pero en la primera noche, después que llegaron los soldados, ví dos plataformas de ferrocarril repletas de cadáveres y miembros humanos -- apilados. Después de la primera noche hubo muchos -- muertos más. Estas plataformas --continuó-- fueron -- arrastradas por un tres especial y llevadas rápidamente a Veracruz, donde los cadáveres fueron arrojados al mar para alimento de los tiburones. El Gobierno realizó grandes esfuerzos para ocultar los hechos de la matanza de Río Blanco, pero el asesinato siempre se descubrió. Aunque los periódicos nada publicaron, la noticia corrió de boca en boca hasta que la nación se estremeció al conocer lo ocurrido".

Así termina la narración de uno de los periodistas más activos, veraces y humanitarios que el mundo ha conocido.

A guisa de comparación, aquí resulta oportuno el recordar la frecuencia con que algunos periódicos o revistas de nuestro tiempo, en diversos editoriales, de vez en cuando se refieren a la parcial actitud del gobierno a favor de los obreros.

El Artículo 123 Constitucional.— Después de esos movimientos —Cananea y Río Blanco—, comentados en el apartado anterior, y que se han considerado como los más serios en el campo obrero, ocurrieron sucesos políticos que trajeron como consecuencia el derrocamiento del régimen del general Porfirio Díaz y el triunfo de la Revolución, con las elecciones para Presidente de la República en que el voto popular favoreció al señor Madero; después ocurrió la traición del General Huerta y el asesinato de los señores Madero y Pino Suárez y se inició ese período agudo de la lucha armada en el movimiento revolucionario, encabezado por el gobernador de Coahuila, don Venustiano Carranza, quien luchó hasta derrocar al general Huerta.

Posteriormente, llegamos al documento más importante en la materia que estamos estudiando, o sea, el Artículo 123 de la Constitución Política de 1917 — que, como ya dijimos al principio de este capítulo, — consagra la huelga y el paro como derechos, respectivamente, de los obreros y de los patrones. Indica además este artículo en la fracción XVIII "que las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. — Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercieran actos violentos contra las personas o propiedades o, en caso de guerra, cuando aquéllos pertenezcan a los es—

tablecimientos que dependan del Gobierno.... "

En lo relacionado con los paros y solamente para no dejar incompleta una explicación sobre el texto constitucional, deberemos decir, que según la fracción XIX, cambiando la finalidad y la esencia del paro como contrapartida de la huelga, solamente autoriza -- los paros cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costeable, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

En los debates del Congreso Constituyente, -- el diputado J. Natividad Macías, que hacía uso de la -- palabra, llevando la representación del Primer Jefe, -- indicó en la sesión del 28 de diciembre de 1916, que -- el C. Primer Jefe se había preocupado de una manera -- especial sobre este asunto y por ello incluía un artículo en que materialmente se estableció: "Esta ley -- reconoce como derecho social económico la huelga". -- Más adelante dijo: "De manera que cuando viene una -- huelga, cuando se inicia una huelga, cuando está ame--nazando una huelga, no se dejará al trabajador abusar, no, aquí tiene el medio de arbitraje que le da la Ley: las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y estas Juntas de Conciliación y Arbitraje vienen a procurar resolver el problema dentro de éstos términos y entonces queda la huelga perfectamente protegida y lógicamente sancio--nada; el derecho de los trabajadores, hechos efectivo--no con gritos ni con buenos deseos, sino dentro de las prescripciones de la Ley, como medios eficaces para -- que queden esos derechos perfectamente protegidos".

Existen otros discursos de diversos diputados que se ocupan de ese problema pero que no nos sería posible reproducir por los límites de este trabajo. Basta con sólo señalar que en la sesión del 13 de enero del año de 1917, se presentaron bases constitucionales para normar la legislación del trabajo de carácter económico en la República, que prácticamente contenía en sus términos las fracciones a que nos hemos referido del Artículo 123 Constitucional.

Ahora bien, es conveniente, que además, mencionemos cómo en algunos Estados de la República se trató de reglamentar el mencionado artículo 123, expidiéndose leyes locales que interpretaban de diferentes maneras las ideas del Constituyente. Así vemos, por ejemplo, que la Ley expedida en Aguascalientes en 1928 señalaba como causa de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato o su modificación, o bien la solidaridad con otra huelga. Se implantaba el arbitraje para resolver el conflicto y se reglamentaron los paros. En 1927 se expidió una Ley en Chiapas, por la cual se señalaban como finalidades de la huelga, exigir el cumplimiento del contrato colectivo o su modificación, modificar los sistemas de organización, protestar contra los atropellos cometidos por el patrón y la solidaridad. Se reglamentaba la calificación previa de la huelga por la Junta. También los paros fueron reglamentados. La Ley expedida en Coahuila en 1920, señalaba como objetivo de la huelga exigir el cumplimiento del contrato, modificar el propio contrato, exigir el cumplimiento de los laudos dictados por la Junta y solidaridad. Los paros se reglamentaban, pero relacionándolos con el exceso de producción, la falta de ma-

terias primas o los casos de fuerza mayor. En Yucatán se expidieron dos leyes: una de 1918 y otra en 1926. -- Ambas señalaban como objetivo de la huelga el mismo -- que se había indicado en la Construcción General, o -- sea, el de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En la primera Ley, se in dicaba que los obreros formularían su petición ante el patrón y si este respondía negativamente, podían señalar el día y la hora para que estallara la huelga. En el segundo cuerpo de disposiciones legales se ordenaba que, antes de declarar la huelga, los obreros debían -- someter sus diferencias con el capital a la decisión -- de la Junta de Conciliación y Arbitraje y, en su caso, a la de la bolsa de trabajo. Cuando no estuvieran con formes con el fallo de cualquiera de esas institucio-- nes, y el patrón persistiera en sus propósitos, podían fijar día y hora para que estallara la huelga, pero -- siempre sujetándose a lo establecido en la fracción -- XVIII del Artículo 123 Constitucional.

Panorama Actual.-- Con todos los antecedentes apuntados, además de un buen número de leyes que se expidieron en diversos Estados de la República, Guanajuato, -- en 1924; Chihuahua, en 1922; Jalisco en 1923; etc., -- eran otros tantos intentos para aplicar las ideas del Constituyente de 1917, pero realmente cuando se vinie ron a establecer las bases que unificaron el criterio-- en todo el país, fue en 1931, al expedirse la Ley Fede ral del Trabajo.

Por lo demás, es interesante hacer notar que en la Exposición de Motivos del Proyecto de dicha Ley--

que envió el C. Presidente de la República, Ingeniero-Pascual Ortíz Rubio, a las Cámaras, se asienta lo siguiente: "En los países que encomiendan a las clases-mismas y no a órganos del Estado la solución de los conflictos colectivos, la huelga y el paro son el recurso a que apelan, respectivamente, trabajadores y patrones, para obtener la satisfacción a sus demandas. Nuestra Constitución estableció un medio jurídico para resolver los conflictos económicos al crear las Juntas de Conciliación y Arbitraje. Como consecuencia natural, declara ilícito el paro cuando tiene por objeto obligar a consentir en condiciones nuevas de trabajo; pero consagra, sin embargo, el derecho de acudir a la huelga con idéntico fin. Las leyes de Nueva Zelanda y de Australia, así como las recientes de Noruega (31 de marzo de 1922) y de Italia (3 de abril de 1926), que establecen el arbitraje obligatorio, condenan como ilícitos a ambos; el paro y la huelga. En todo caso, puesto que existe en nuestra Legislación un medio jurídico para resolver los conflictos industriales, la huelga debe estimarse como un recurso subsidiario, admisible sólo en aquellos casos en que la Constitución la ha autorizado expresamente. " Más adelante agrega; "La huelga, para ser un acto no solamente lícito, desde el punto de vista de la represión, sino autorizado y protegido, como un derecho, por las autoridades, debe tener por fin exclusivo el de armonizar los derechos del trabajador y del patrón, haber sido declarada por la mayoría de trabajadores de una empresa, cumpliendo los requisitos de forma establecidos en la Ley y no violar los pactos contenidos en el contrato colectivo".

Actualmente, en la Exposición de Motivos de la nueva Ley Federal del Trabajo se sostiene que "en el Derecho mexicano la huelga es un acto jurídico reconocido y protegido por el Derecho, cuya esencia consiste en la facultad otorgada a la mayoría de los trabajadores de cada empresa o establecimiento para suspender los trabajos hasta obtener la satisfacción de sus demandas... Las disposiciones del Proyecto siguen los lineamientos generales de la Ley (de 1931), de tal manera, que los cambios que se introdujeron tienen por objeto precisar algunos conceptos y resolver algunas dudas que se suscitaran al interpretar las disposiciones de la Ley, sin que en ningún caso se haya restringido el ejercicio del Derecho pues, por el contrario se le hace surtir todos sus efectos y se le rodea de las precauciones adecuadas para su mejor funcionamiento".

III.

CONSIDERACIONES FINALES Y CRITICA .

EL DERECHO DE HUELGA:

Condiciones de Fondo.

Condiciones de Forma.

LA HUELGA EN NUESTRO DERECHO POSITIVO.

Visión General.

Término o fin de la huelga.

+ + + +

EL DERECHO DE HUELGA:

Condiciones de Fondo.— En términos generales, apuntamos que la huelga es lícita cuando tiene por objeto — conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del — trabajo. (Artículo 123, fracción XVIII, de la Constitución).

No es la huelga, en términos del precepto — constitucional, la simple suspensión del trabajo. No se genera en la garantía del trabajo, del artículo 4º. de la propia Constitución, es decir, no es el ejercicio del aspecto negativo de esa garantía, o sea el derecho que tiene todo hombre de no trabajar.

En nuestro derecho positivo, el derecho de huelga se genera en un desequilibrio de los factores — de la producción; se da para establecer la armonía que se ha destruido o que no ha existido nunca. Se trata de un derecho que nace si se reúnen dos condiciones: — a) la existencia de un contrato colectivo, el dese— equilibrio; b) que se encuentre interesado en la solución de ese conflicto. El factor trabajo de la empresa. El objeto de la huelga es la solución de ese conflicto. El factor trabajo es la mayoría de los trabajadores de la empresa. Los requisitos de fondo del — derecho de huelga, son la mayoría de los trabajadores — y el objeto. (Artículo 451).

En cuanto a la mayoría de trabajadores, sea que se examine como un requisito de la huelga o como — un problema de capacidad, entraña en el fondo una mis-

ma cosa. Afirma el principio constitucional que el interés sea del factor trabajo; interés que dimana de la naturaleza colectiva del conflicto que es el que — determina el uso de la huelga; sea que se atiende a — aquél interés o a la naturaleza del conflicto, los dos caminos conducen a la afirmación de que el derecho de huelga pertenece a la mayoría de trabajadores de cada empresa, consecuentemente, esa mayoría es la titular — del derecho y la única que puede ejercitarlo válidamente. La mayoría de los trabajadores a que se refiere la Ley, es la absoluta o sea la mitad mas uno de los — que prestan servicios en la empresa, como lo establece el artículo 451, fracción II, de la Ley vigente.

Pues bien, la forma de determinarla, cuando se objeta, es la manifestación que hace cada uno de — los trabajadores de la empresa, de ser o no huelguista (artículo 462).

Por otra parte, la fórmula constitucional ha sido reglamentada en parte por la Ley. Existe desequilibrio cuando no hay contrato colectivo de trabajo en la empresa o, contrato Ley en la industria o en la rama económica de una región o del país; cuando haciéndolo se viola; cuando se ha cumplido el plazo para pretender su revisión; cuando no se cumplan las disposiciones legales en materia de participación de las utilidades; cuando se apoya una huelga lícita. En los — cuatro primeros casos, la armonía entre los factores — de la producción se logra mediante la celebración, el cumplimiento y la revisión del contrato colectivo de — trabajo; en el cuarto, por la solución del conflicto, — en cuyo apoyo se declaró la huelga. (Artículo 450, de la Ley en vigor).

El artículo 450, en su fracción I, reprodujo el texto constitucional y señaló como objeto de la huelga, conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando sus derechos. Se ha tratado de precisar el alcance de la disposición. Los casos ordinariamente contemplados, son los siguientes: pretensión de mejoramiento de las condiciones de trabajo, cuando los trabajadores no están organizados y actúan en función de un acuerdo coalición; petición de reinstalación de los miembros de la mesa directiva del sindicato, despedidos por el patrón; revisión anticipada del contrato colectivo de trabajo, cuando hechos notorios alteran las condiciones de vida de los trabajadores; violación de la Ley; mal trato de obra por parte del patrón o sus representantes a alguno de los trabajadores de la empresa; la jurisprudencia es definida en el primer caso, el objeto de la huelga satisface la exigencia legal; en el segundo, la Ley introduce la regla de que, salvo lo que prevengan los estatutos, los miembros del comité ejecutivo del sindicato seguirán ejerciendo sus funciones, en caso de despido, precepto que pone fin a la controversia, pues aún siendo un sindicato de empresa, el patrón no consigue su propósito, cortar la intervención de un representante -- Art. 376. - La revisión anticipada plantea un serio problema - Art. 426-. Los demás casos no constituyen objeto de la huelga, como debe entenderse.

Condiciones de Forma- Debemos, en primer lugar, señalar que los requisitos de forma tienen también su origen en la prescripción constitucional. Si no se hace del conocimiento del patrón, previamente, la existencia del conflicto colectivo, las peticiones de los --

trabajadores para solucionarlo y la decisión de ir a la huelga, el derecho otorgado para solucionar esa clase de conflictos, no se configura. El patrón es la persona llamada a darles solución, no podía hacerlo si no se hacen de su conocimiento. Tampoco las autoridades estarían en la posibilidad de conciliar o de juzgar, llegando el caso, sin el planteamiento previo del problema (Artículos 451 y 452 de la Ley del Trabajo - vigente).

En esa forma, éstas son las razones por las que se impone la formalidad de expresar por escrito al patrón o colectivamente a los patrones (una copia para cada uno en el caso de la celebración o revisión del contrato Ley), el objeto de la huelga, las peticiones a satisfacerse por el o los patrones, la decisión de ir al movimiento si no se satisfacen y el plazo que se concede para declararla, el cual se computa a partir del emplazamiento y precisando el día y la hora de la suspensión de las labores. Del escrito de emplazamiento se entregará un ejemplar a la Junta para integrar el expediente de huelga. El plazo no será menor de diez días si se trata de servicios públicos (comunicaciones, transportes, gas, luz, limpia, fuerza eléctrica, aprovisionamiento y distribución de aguas para el servicio de las ciudades, sanatorios, hospitales, cementerios y alimentación si se trata de artículos de primera necesidad y siempre que afecte a toda una rama); de treinta días, si el objeto es la celebración o revisión del contrato Ley; y seis días, en los demás casos. (Artículos 452, fracción III, 455 y 471, fracción II).

Independientemente de los requisitos aludi-

dos los huelguistas están obligados a abrir un procedimiento ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, si no la hay en la localidad política del lugar. Los estadios de este procedimiento, que tiene por objeto fijar los términos de la diferencia de trabajo e intentar su arreglo conciliatorio, son los siguientes: a) el o los pliegos de peticiones y su duplicado se presenta a cualquiera de las autoridades mencionadas; b) la autoridad está obligada a hacer llegar al patrón o patronos el mismo día en que la recibió, el escrito de emplazamiento; c) el patrón o patronos, disponen un plazo de 48 horas para dar contestación por escrito y por duplicado, al pliego de peticiones; d) la contestación se hará llegar a los trabajadores también por conducto de la autoridad. La ley no señaló los requisitos que debe llenar la contestación y omitió decir cuáles son los efectos que produce su falta. De seguirse la regla de la aplicación extensiva de los textos debieran tenerse por admitidos los hechos base del desequilibrio del que se hacen emanar las peticiones. La práctica establecida ha sido la de tener por negados los hechos del pliego de peticiones y las peticiones mismas; e) Si la autoridad que interviene no es la Junta de Conciliación y Arbitraje, después de dar vista con la contestación a los trabajadores o después de transcurridos el plazo de cuarenta horas, si el patrón no contesta el pliego de peticiones, remitirá el expediente a la Junta Local correspondiente o a la Federal; g) La Junta de Conciliación y Arbitraje intentará la Conciliación de las partes de uno o varios actos la conciliación siguiendo el procedimiento consignado en el artículo 753. La conciliación es obligatoria. Las partes tienen el deber de asistir a las au

diencias que cite la Junta. Si incurren en rebeldía - los trabajadores, no correrá el plazo que se hubiera - señalado en el aviso, para la iniciación de la huelga. Quiere decir, que si insisten en llevar a cabo el movimiento, tendrán que dar nuevo aviso de iniciación de la huelga, en el que se conceda, por lo menos el plazo legal. Todo término que pudiera correr y que ocasionara la pérdida del derecho ejercitado, debe tenerse por interrumpido por el ejercicio del derecho de huelga.-- El único derecho que se pierde es el de llevar a cabo el movimiento en el día y hora establecidos en el pliego, pero este derecho puede ejercitarse al vencimiento de un nuevo plazo que se fijará y que se hiciera saber al patrón, por la autoridad. (Artículos 453, 454, 456, 457, 551).

Si el patrón no concurre a los actos conciliatorios, el presidente de la Junta hará uso de los medios de apremio para obligar su asistencia. Ni la inasistencia ni la conciliación suspenden los efectos del emplazamiento. (Artículo 457, fracción III).

Una vez apuntado lo anterior, deberemos señalar las formas procesales de la huelga. Son las siguientes:

- 1o. No se admitirá la recusación de los representantes que integran la Junta.
- 2o. No se admitirá cuestión de competencia alguna. Sin embargo, si la Junta estima que el negocio no es de su competencia, hará la declaración correspondiente y enviará las actuaciones a la que los em--

plazantes, dentro de las veinticuatro horas, señalen para conocer del asunto. En caso tal, no corre el término para declarar la huelga sino hasta el momento en que la Junta señalada, notifique al patrón haber recibido el expediente. Así lo establece el artículo 458 de la Ley.

- 3o. La práctica de las notificaciones no se ajustará a los términos ordinarios; podrán ser hechas con la anticipación posible y surtirán efectos a partir del día y hora en que se practiquen.
- 4o. Las actuaciones podrán practicarse cualquier día y a cualquier hora; la Ley habilita unos y otras de los considerados inhábiles.
- 5o. Los representantes no son recusables.
- 6o. El único incidente que puede plantearse es el de la falta de personalidad; por los trabajadores, dentro de las 48 horas siguientes al de la notificación de la primera promoción del patrón; este en la contestación del pliego de peticiones.
- 7o. Para la resolución de la inexistencia y de la ilicitud, el presidente citará a los representantes de los trabajadores y de los patrones, quienes concurran emitirán su voto; en caso de empate, se presumirá que los ausentes se adherieron al voto del presidente. (Artículo 461, fracción VI).

Sin embargo, el artículo 458 remite el artículo 620 que se ocupa del funcionamiento del pleno y de las Juntas especiales; la fracción III de ese precepto

previene que para la audiencia de discusión y votación será necesaria la presencia del presidente o presidente especial y el cincuenta por ciento de los representantes de los trabajadores y de los patrones por lo menos. En caso de concurrir menos de ese cincuenta -- por ciento, el presidente señalará nuevo día y hora -- para la celebración de la audiencia de resolución; -- si a ese segundo señalamiento no concurre la mayoría, -- se cita a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. En caso de que no -- concurren los suplentes, el presidente de la Junta o -- de la Junta especial, dará cuenta al Secretario del -- Trabajo a fin de que este funcionario designe a los -- sustitutos. Si sobreviene el empate, se presumirá que los votos de los ausentes fueron en el sentido del voto del presidente.

De acuerdo con el principio de interpreta---ción de la Ley, debe tenerse que el artículo 620, opera como regla general y el 465, fracción VI, como ex---cepción; en consecuencia, se estará al mandamiento de este último precepto en el que predomina la fluidez para la resolución de las cuestiones relativas a la huelga.

La Ley, independiente de la suspensión de -- derecho, atribuye al emplazamiento los efectos siguientes:

a) Constituir al patrón en depositario de la empresa o establecimiento por el término del período de prehuelga. Establecido en el párrafo segundo, del artículo -- 453 de la Ley del Trabajo.

b) La prohibición de practicar en los bienes de la negociación o en el local de su ubicación, embargo, aseguramiento, desahucio o cualesquiera diligencias. Así lo establece el artículo 453, de la ley laboral.

c) Suspensión de la tramitación de los conflictos colectivos o de naturaleza económica, y de las solicitudes que se presenten en ellos, salvo que la huelga sea por solidaridad.

d) El deber impuesto a la Junta de Conciliación y Arbitraje, a las autoridades civiles correspondientes, de respetar el derecho de huelga y de dar a los trabajadores las garantías necesarias, así como prestarles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

Debemos señalar que la suspensión de los trabajos deben llevarse a cabo el día y hora que hayan sido señalados en el pliego de peticiones. Es ésta una cuestión que resuelve el artículo 452, fracción III. Su incumplimiento determina la inexistencia de la huelga, ya se anticipe, ya se posponga; si es por un lapso corto, es decir, por minutos, hacen nacer acción de daños y perjuicios en favor del patrón y en contra de los huelguistas, pero la huelga es existente. La huelga es inexistente cuando la anticipación del movimiento o su declaración posterior son maliciosos u obedecen al propósito de causar daño. (Fracción III, del artículo 450).

Ha sido motivo de discusión, si en el plazo se computan o no los días inhábiles, cuando el término se computa a partir del emplazamiento. Aunque el lap-

so es entre parte, es de tener en cuenta que la conciliación es obligatoria y la misma está a cargo de la Junta; de contarse aquellos días, el plazo para la conciliación se reducirá y no la habría si se le hace coincidir la iniciación de la huelga con los períodos de vacaciones. La reforma de la Ley que hizo obligatoria la conciliación dió al plazo el carácter de judicial, en él no se cuentan los días inhábiles.

Por otra parte, las partes pueden prorrogar el plazo concedido para declarar el movimiento de huelga. A pesar que el término lo otorgan los trabajadores y que podrían decirse que es un derecho que la Ley les concede, para que la prórroga que acuerden surta efectos, se exige la aceptación del patrón. La solución es justa, es nuestra opinión, ya que mantener una situación de amenaza de huelga, daña a la empresa en todos sentidos.

Ahora bien, el empleo de la huelga sin satisfacer los requisitos de fondo y de forma previstos por la Ley, trae aparejada su inexistencia. La inexistencia la declara la Junta de Conciliación y Arbitraje que interviene en la entrega del escrito de emplazamiento, a menos que se hubiera declarado incompetente. En tal caso, el conocimiento del asunto corresponde a la Junta que designen los huelguistas.

La declaración de inexistencia se ajusta a las formas procesales, para obtener la declaración de ilicitud y que son observadas en los artículos 461 y 464, de nuestra Ley laboral en vigor.

LA HUELGA DE NUESTRO DERECHO POSITIVO.

Visión General.— La huelga que reúne los requisitos de la Ley, es existente. Así lo establece el artículo 444 de nuestra Ley del Trabajo. Como la Constitución determina la huelga lícita en función de la causa, el desequilibrio, y del fin, armonizar los derechos del capital y del trabajo, como los requisitos de fondo y de forma derivan de ese mandato constitucional, el concepto de existencia de la huelga, se limita a la satisfacción de los requisitos consignados en la Ley.— Sin embargo, el legislador aceptó el término de huelga existente y abandonó el de lícita, con el propósito de dar a la ilicitud el estudio que el constituyente le atribuye, no como opuesto al concepto de licitud.

Esta solución responde a la intención del Constituyente. La huelga, en sí, no es un delito, no es una falta, no es un incumplimiento al contrato de trabajo, por sí misma no es sancionable; lo sancionable; son los actos de violencia y el realizarla cuando el país está en estado de guerra. (Artículos 459 y 463, de la Ley del Trabajo vigente).

Señala la Constitución dos casos de huelga ilícita, uno, cuando la mayoría de los huelguistas ejecuta actos violentos contra las personas o propiedades; otra, la que se declara por los trabajadores que pertenezcan a establecimientos o servicios que dependen del Gobierno cuando el país se encuentra en estado de guerra.

De tal manera, que los actos violentos contra

las personas o contra las propiedades, crean responsabilidad a sus autores. Dentro de la lógica del Derecho Penal, los actos de violencia de una persona no comprometen a un tercero. Sin embargo, el legislador consideró que no pueden ni deben disociarse los actos de violencia de la huelga, y si bien, aquéllos determinan la responsabilidad penal de sus autores, el hecho de que los autores sean los mismos huelguistas, perjudica a la huelga misma. La huelga en este caso, se considera delictuosa no obstante que es un acto ajeno al delito cometido.

Una huelga declarada por los trabajadores que pertenezcan a establecimientos o servicios que dependen del gobierno, tiene el efecto de debilitar la capacidad de defensa del propio Gobierno. Si se le conceptúa como un acto que se realiza en beneficio de la potencia extranjera o de los enemigos del régimen, puede ser catalogada como un acto contra la seguridad exterior o interior de la nación. Independientemente de que pueda considerarse a los huelguistas como autores de esos delitos, en Derecho del Trabajo, causa la ilicitud de la huelga. Los efectos de la ilicitud es la terminación de los contratos de trabajo de los trabajadores huelguistas. (Artículo 445 de la Ley en vigor).

Y así, en cuanto a la huelga justificada, el patrón está obligado a pagar los salarios de los trabajadores correspondientes al período de huelga sino en un sólo caso, cuando los motivos de la misma son imputables al patrón. (Artículo 446). Una definición clara de cuando los motivos de la huelga son imputables al patrón, no la congrene la Ley. El artículo III, —

fracción XVI de la Ley de 1931, sí contenía una orientación para el intérprete. Según ese precepto, el patrón, está obligado a pagar los salarios de los trabajadores, cuando se vean imposibilitados de trabajar - por culpa del patrón.

Ahora bien, el término culpa lo referíamos - al concepto ordinario, es decir, el patrón es culpable de la huelga cuando ésta se declaraba por haber faltado él, a las obligaciones contraídas. En dos casos - por lo menos, podría darse ese incumplimiento; uno, - cuando se violaba el contrato colectivo de trabajo y - la huelga tenía por objeto exigir su cumplimiento, y - el otro, cuando se negaba a establecer condiciones justas de trabajo si se lo permitían sus condiciones económicas. Desaparecido aquel precepto, el de la fracción XVI del artículo III de la Ley de 1931, tenemos - que recurrir a la teoría general. El patrón tiene el deber de no provocar la huelga, que claro es más amplio que aquél, pero que se torna, por su generalidad, más abstracto.

Pero aún más, la Ley de 1931, contenía nada más el concepto relativo a que los motivos sean imputables al patrón; la cual, coloca esta disposición dentro del artículo 470, cuyo primer párrafo indica que - si los trabajadores someten la decisión del conflicto a la Junta, se seguirá el procedimiento ordinario o el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, según el caso, y a renglón seguido, que si la Junta declara que los motivos de la huelga son - imputables al patrón, condenará a éste a la satisfacción de las peticiones en lo que sea procedente y al -

pago de los salarios correspondientes al período de huelga. Lógicamente, se colige que para que pueda sobrevenir la condena al pago de los salarios de la huelga, es requisito indispensable que los trabajadores sometan la huelga a la decisión de la Junta y que sea la Junta la que aprecie la imputabilidad de los motivos en el juicio, naturalmente.

En 1931, esta no era la solución de la huelga. Se sometiera o no el conflicto a la decisión de la Junta, podía sobrevenir la condena en un incidente que se abría en el expediente relativo a la huelga.

Por lo demás, la intención del legislador -- fue seguramente establecer como único caso en el que se pueda obtener la condena de los salarios caídos, -- aquel en el que se someta el conflicto al arbitraje y la Junta determine que los motivos de la huelga son imputables al patrón, como puede colegirse.

Terminó o fin de la huelga.- La huelga puede terminar por arreglo, por allanamiento a las peticiones de los trabajadores por parte del patrón y pago de los salarios del período de huelga; por laudo dictado por el árbitro que nombren las partes, por laudo que pronuncie la Junta de Conciliación y Arbitraje, si los trabajadores sometieran el conflicto a su conocimiento. - (Artículo 469, de la Ley vigente).

La huelga termina. - en el caso de ser ilícita-, por la declaración que hace la Junta de Conciliación y Arbitraje de darse por terminados los contratos de trabajo, ya que el patrón queda en aptitud de celebrar otros distintos.

Han contemplado nuestras autoridades, en caso más de determinación; aquél que, según ellas, se genera por el hecho de que se constituya una mayoría no huelguista. La hipótesis es que la huelga haya sido declarada existente por satisfacer los requisitos de la Ley; si después se integra una mayoría no huelguista, ese hecho pone fin al movimiento.

No se encuentra consignado en la Ley ese caso de terminación; aquél que, según ellas, ésta se enumeró, su interpretación, tiene que ser de aplicación estricta; la interpretación puede dejar en manos de una minoría irrisoria la suerte de la huelga; en el caso, fueron dos o tres trabajadores de los que fueron huelguistas los que decidieron la terminación de la huelga, es decir, que fue un arreglo con ese número de trabajadores obtenido por el patrón, el que dió fin al movimiento; ese no puede ser el convenio de que habla el artículo 469. Si éste habla de convenio con-

los trabajadores huelguistas, y si estos son o deben ser mayoría, se entiende que aquél, o sea el convenio, tenga que concertarse y formularse con esa mayoría. - Puede argüirse todavía que si se concedió el derecho de huelga, fue para solucionar los conflictos de trabajo por esa vía; la forma de terminación de la huelga, los deja en pié, como hemos señalado.

Ahora, que la declaración de inexistencia no es una forma de terminación de la huelga. Su nombre lo indica, se carecía de derecho para declararla, la resolución sólo con firma esa situación jurídica

El artículo 816, establece que la resolución de inexistencia o de la licitud de la huelga, es irrevocable.

CONCLUSIONES.

La huelga, que en sus orígenes fue de hecho-- ha sido reconocida como un derecho por nuestra legis-- lación positiva en respuesta a las necesidades y moder-- nas transformaciones sociales.

* * * *

En las huelgas en empresas de servicios pú-- blicos el estado podría tener mayor intervención en de-- fensa de los intereses de la comunidad, dado el siste-- ma en que vivimos.

* * * *

La integración tripartita de los tribunales -- de trabajo, obedece a que todos los factores de la pro-- ducción estén representados, pero debería garantizarse la absoluta independencia de todos sus integrantes y la equidad de las resoluciones que pronuncian, sin las la-- cras de los tribunales de otros fueros.

* * * *

La asociación profesional obrera --reconoci-- da por nuestras leyes--, implica la innovación constitu-- cional mexicana de garantizar los derechos sociales.

* * * *

Un postulado básico dentro de nuestra organi-- zación jurídica lo es la libertad sindical, por ello -- resultan censurables e inconstitucionales en cuanto a su aplicación, cláusulas de exclusión de ingreso y por

separación respecto de los sindicatos actuales, porque se han tergiversado los fines para los que fueron --- creados.

* * * *

Por excelencia ideal, el contrato colectivo debe ser un instrumento en la regulación de los intereses de trabajadores y patronos.

* * * *

Debería cumplirse, en la revisión de los contratos colectivos, con lo dispuesto en el artículo --- 398 de la Ley Federal del Trabajo, no siendo legítima la huelga para estos casos sino cuando existiera negativa del patrón para realizar la revisión.

* * * *

Siendo la legislación laboral eminentemente social, las circunstancias y causas que motivan su elaboración revisten singular importancia: afecta a todos los ciudadanos; unos como patronos, los más como tra--- bajadores. No puede por tanto, intentarse cualquier - interpretación o aplicación de esta, sin conocer los - motivos que la originaron y la evolución de sus preceptos. Sólo si se toman en cuenta los distintos tipos - de experiencia, podemos tener una imagen del derecho - que sea adecuada a la realidad.

BIBLIOGRAFIA.

- ALBA, Víctor. Esquema Histórico del -
Movimiento Obrero en Mé-
xico. Ed. Costa-Amic,
México, 1962
- CUEVA, Dr. Mario de la Derecho Mexicano del --
Trabajo. Tomo I. Ed. --
Porrúa. México, 1969.
- LOPEZ APARICIO, Alfonso. El Movimiento Obrero en
México, Ed. EH. México,
1967.
- LOZANO CENICEROS,
Prof. Valente Breve Historia del Mo--
vimiento Sindical Mexi-
cano, Pub. SNTE. México
1969.
- ESTRELLA CAMPOS,
Dr. Juan. Apuntes de Derecho del-
Trabajo, en su cátedra,
en la Facultad de Dere-
cho. U.N.A.M., 1970.
- PALAVICINI, Lic. Félix Historia de la Constitu-
ción de 1917. México,-
Ed. Botas, 1938.
- TRUEBA URBINA, Lic. Alberto Nuevo Derecho del Traba-
jo, Ed. Porrúa. México,
1970.

Nueva Enciclopedia Temática. Ed. Mexicana, Edo. de —
México, 1970.

Nueva Ley Federal del Trabajo. Ed. Porrúa. México 1970

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,
Ed. Porrúa, México, 1971

AGUILAR M. Alfonso y

México:— Riqueza y Mi—
seria. Ed.

CARMONA, Fernando.

Nuestro Tiempo. 3a. edi—
ción, 1969.