

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

INCIDENTES DE CALIFICACION DE LA HUELGA

T E S I S

Que para obtener el titulo de

LICENCIADO EN DERECHO

p r e s e n t a

SILVIA HUERTA PSIHAS

México, D. F.

1974



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

A MIS PADRES:

SR. LIC. ANTONIO HUERTA GONZALEZ ROA

SRA. ELENA PSIHAS DE HUERTA

COMO UNA PEQUEÑA MUESTRA DE AGRADE-
CIMIENTO AL GRAN EJEMPLO DE FRATER-
NIDAD, UNIDAD Y AMOR, CON EL CUAL -
HAN FORMADO A UNA GRAN FAMILIA Y A-
MI COMO PARTE INTEGRANTE DE LA MISMA.

A MI ESPOSO

SR. C. P. ALEJANDRO GIORDANO GOMEZ

CON AMOR Y AGRADECIMIENTO POR HABERME-

AYUDADO A ALCANZAR UN Peldaño MAS EN -

NUESTRAS VIDAS.

A MIS HERMANOS CON FRATERNAL CARIÑO.

A MIS FAMILIARES.

AL LIC. CARLOS MARISCAL GOMEZ
QUIEN CON SUS CONOCIMIENTOS ME --
ORIENTO EN LA ELABORACION DE ESTE
TRABAJO

Esta tesis fué elaborada en -
el Seminario de Derecho del -
Trabajo a cargo del Distinguido
do Dr. Alberto Trueba Urbina.

"INCIDENTES DE CALIFICACION DE LA HUELGA "

Pags.

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES DEL DERECHO DE HUELGA

1.- GENESIS DEL DERECHO LABORAL MEXICANO.....	1
2.- EL DERECHO LABORAL COMO DERECHO DE CLASES.....	12
3.- EL DERECHO DE HUELGA.....	23

C A P I T U L O II

LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA EN EL DE- RECHO MEXICANO.....	36
2.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LA HUELGA EN EL - DERECHO MEXICANO.....	51

C A P I T U L O III

LA HUELGA EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

1.- REQUISITOS DE FONDO.....	67
2.- REQUISITOS DE FORMA.....	77

C A P I T U L O IV

INCIDENTES DE CALIFICACION DE LA HUELGA

1.- HUELGA LICITA.....	83
2.- HUELGA ILICITA.....	87
3.- HUELGA EXISTENTE.....	90
4.- HUELGA INEXISTENTE.....	93

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

C A P I T U L O I

ANTECEDENTES DEL DERECHO DE HUELGA.

1.- GENESIS DEL DERECHO LABORAL MEXICANO.-

"En todo el mundo y en todos los siglos ha existido -- siempre la diferencia de poder entre el pobre y el rico, la que se hizo sentir muy especialmente desde el siglo pasado y fué necesario que paulatinamente las legislaciones de cada país fuesen reglamentando el trabajo, con el fin de proteger al débil contra los abusos del fuerte" (1)

(1) Fernández del Castillo Antonio, Derecho Obrero. Evolución del Derecho Mexicano (1912-1943), Tomo I. México - 1943, pág. 213.

A consecuencia de estos sucesos, en México hubo modificaciones en cuanto al trabajo, en el Código Penal de 1871 - en su artículo 925 se refería al castigo que recibía un grupo de gentes que manifestaban sus deseos de hacer cambiar - los salarios, o el tratar de oponerse al libre ejercicio en el desempeño del trabajo. Como es lógico de pensar en ese - entonces no existía protección de ninguna índole para la -- clase trabajadora, no existía el derecho de huelga; los sin dicatos eran desconocidos para nosotros; si ocurría algún - accidente de trabajo, éste quedaba sin ninguna indemnización; de esto se desprende que personas que prestaban sus servi-- cios a un determinado patrón en todo el transcurso de su vi da, es de entenderse que llegada la vejez en el trabajador, éste era lanzado de su ocupación sin recibir nada a cambio- de toda una vida de trabajo.

Estos sucesos pasaban inadvertidos para las clases de- mediana cultura, de las cuales se hubiera esperado una ayu- da proteccionista para esta clase trabajadora.

En 1904, en el Estado de México y dos años más tarde - en el Estado de Nuevo León, se promulgaron leyes que prote- gían a los obreros en lo que respecta a los accidentes de -

trabajo, este paso fué importante para la adopción de una le
gislación social, aunque solo comprendía a dos estados de la
República y sólo un aspecto de los múltiples problemas de --
los trabajadores.

Años más tarde Don Venustiano Carranza ante la Cámara -
de Diputados expuso el programa que se llevaría en el Gobiern
o provisional de la República, en éste, se hablaba de la --
obligación que tendrían los patrones de pagar a sus trabaja-
dores el producto de su trabajo en efectivo y con una tardanz
a máxima de una semana, también se propugnaba por la limitaci
ón de las horas trabajadas o sea una jornada de trabajo --
dentro de lo humanamente posible; descansó del séptimo día, -
en este caso los domingos, el pago de indemnización a los acci
dentados dentro del trabajo, en general se pedía el mejoram
iento de las condiciones económicas de la clase obrera.

La legislación vigente de 1914, hacía imposible conce--
bir nuevas leyes que protegieran al trabajador sin antes de-
rogar el Código Penal de 1871 y modificar en su totalidad --
los Códigos Civiles en lo que se refería a las situaciones -
de trabajo.

Como era de esperarse hubo ideas para cambiar la Consti

tución de 1857; y en 1916, uno de los puntos principales, - era el de crear un sistema que fuera más protector y justo- para los trabajadores, después de discusiones largas y apa- sionadas, se aprobó por unanimidad el Artículo 123, el 5 de febrero de 1917.

Mucho costó que la gente comprendiera la utilidad del- Artículo 123 Constitucional, ya que estaban acostumbrados a que lo que recibían a cambio de su trabajo, era sólo lo que se pactaba en un contrato, por lo tanto, les parecía indebi- do, que el patrón les diera 3 meses de sueldo, en el caso - de la terminación del contrato, así como comprender todo lo que el mencionado artículo disponía; pero aún cuando les ha- bía causado un gran impacto, poco a poco las clases socia-- les fueron comprendiendo la gran magnitud y la gran justi-- cia de este precepto que traía entre otras, las obligacio-- nes y derechos de los trabajadores y patrones así como la - protección de mujeres y niños en las relaciones laborales, - una jornada de trabajo que fuera justa y limitada, así como diurna y nocturna; se creó el principio del salario mínimo, se reguló el derecho de huelga y se crearon, las Juntas de - Conciliación y Arbitraje, esto que es solo parte del Artícu- lo 123, nos da una idea del cambio tan favorable que se lle

vó a cabo en la clase trabajadora, devolviéndole su calidad como humano y como hombre libre y no el de estar sujeto a las condiciones de un contrato "en donde, mas que la voluntad, había mandado el hambre del trabajador" (2)

Una vez que entró en vigor la Constitución, era necesario que se creara una ley en la que se pudiera aplicar el Artículo 123 y eran también necesarias las Juntas de Conciliación y Arbitraje; así el 27 de diciembre de 1917 se promulgó la primera ley que establecía la forma de integración de dichas juntas, después de este suceso, fueron los diferentes estados dictando sus leyes para el establecimiento de estas Juntas de Conciliación, aún cuando se debe hacer mención que, en algunos estados como eran: Veracruz, Jalisco, Yucatán, ya existían organismos que se asemejaban a estas juntas.

Al acontecer estos sucesos, se vino una serie de problemas, ya que la Constitución decía en su texto, que las juntas resolverían las diferencias entre el capital y el trabajo, se entendía, en esa época, que sólo se resolverían asuntos colectivos, y los individuales se llevarán ante un

(2) Fernández del Castillo, Antonio. Ob.Cit. Pág. 218.

Tribunal del Fuero Común, negando la competencia de las juntas, apoyándose en la Constitución, sólo hablaba que se ventilaran asuntos relacionados con el capital y el trabajo y no hacía referencia a los relacionados con patrones y obreros; esto no fué por mucho tiempo, porque poco después, se atendían ante las Juntas de Conciliación todos los problemas que surgían ya fueran de carácter colectivo o individual.

Otro de los problemas fué el de considerar a las Juntas de Conciliación, como Tribunales o no; los patrones no las consideraban como tales y alegaban que sólo podían sugerir sobre la resolución de los problemas que había entre patrones y trabajadores, pero que no debían hacer cumplir las soluciones, ya que sólo correspondía la interpretación y aplicación de las leyes al Poder Judicial y sólo éste debía darle solución a los problemas que se suscitaban, entre los particulares, esto estaba basado en los preceptos de la Constitución.

Ya que las Juntas de Conciliación y Arbitraje, dependían del Poder Ejecutivo, los patrones se basaban en que era inconstitucional, el que a una dependencia se le diera

facultad que correspondía al Poder Judicial, pero el problema no paraba ahí, sino que también ponían como pretexto el que las Juntas, como su nombre lo indica, sólo debían de -- proponer la conciliación de las partes y si no se llegaba a ningún arreglo en esta primera fase, la siguiente sería de -- que de la resolución de un árbitro se daría un laudo, el -- cual no podía ser ejecutado nunca por una autoridad diversa a la judicial.

A consecuencia de estos problemas, los trabajadores no podían tener todavía una arma para defender sus derechos, - porque aún cuando existía el Artículo 123 Constitucional, - como protector de la clase trabajadora, no podían hacerse - efectivos todos los preceptos y mandatos que en él se estipulaban, por la falta de consideración como Tribunal, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que como antes se -- menciona no se le daba la importancia que para el caso re-- quería.

Afortunadamente, la Suprema Corte de Justicia, en el - año de 1924 hizo realidad la aplicación protectora del Artículo 123 Constitucional, ya que con la jurisprudencia que enseguida transcribo, se resolvieron los problemas, enuncia

dos anteriormente; "Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, son verdaderos tribunales encargados de resolver todas aquellas cuestiones que tienen relación con el contrato de trabajo, en todos sus aspectos; ya sean colectivos o en forma individual; pues de no interpretarse en tal sentido la fracción XXI del Artículo 123 de la Constitución, las funciones de dichas Juntas serían incumplidas, sin que sea obstáculo para que impartan justicia, el hecho de que sean autoridades administrativas... y es indiscutible que tienen fuerza necesaria para hacer cumplir los laudos o sentencias que se dicten, pues de otro modo, sólo vendrían a constituir cuerpos consultivos cuyas funciones serían estériles y no llenarían su objeto. (3)

Con estos problemas por los que pasaron las Juntas de Conciliación y Arbitraje, no les quedaba otro remedio a la clase trabajadora que unificarse y formar organizaciones -- obreras por medio de las cuales exigían cada una a sus patrones respectivos, la celebración de contratos colectivos, éstas exigencias hicieron que varias ocasiones los trabaja-

(3).- Jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sobre trabajo. 1930. - - -

dores se fueran a la huelga; por este motivo, desde ese año, se lograron contratos colectivos de trabajo, con buenas --- perspectivas para los trabajadores, pero no fué sino hasta 1931, que entró en vigor la primera Ley Federal del Trabajo cuando se aminoraron bastante, las deficiencias que exis -- tían.

Como la Ley que creó las Juntas de Conciliación y Arbi traje, era insuficiente, en 1926 surge el primer reglamento de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en el cual se en contraba la forma en que debían seguirse los juicios y és-- tos eran llevados en forma oral y con una duración de tiem-- po bastante corto.

En el año de 1928, se creó la Junta Federal de Conci-- liación y Arbitraje y con este hecho se dió un gran paso, - puesto que desde ese momento se iban a ventilar los proble-- mas obreros, de acuerdo a su jurisdicción; en la Junta Fede-- ral de Conciliación y Arbitraje y en las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje, respectivamente.

Para el año de 1928, los problemas que se relacionaban entre trabajadores y patronos, se resolvían más o menos sa-- tisfactoriamente, pero aún no había una Ley de Trabajo, por

que existía cierta dificultad ya que de acuerdo con la constitución, los estados eran quienes tenían la facultad para dictarla, sucediendo que no todos llegaron a crear la Ley que reglamentara completamente al Artículo 123, aunque en una gran mayoría se dictaron leyes que reglamentaban al mencionado Artículo 123 Constitucional.

Entre los estados que tuvieron su legislación de trabajo, se encontraba el Estado de México, Nuevo León, Coahuila, Chihuahua, Hidalgo y Zacatecas; por lo que hace a los accidentes de trabajo, Yucatán, Veracruz, Jalisco, Sonora, Nayarit y otros, efectivamente emitieron un reglamento.

Si bien es cierto, el Distrito Federal, fué de las entidades mas atrasadas, por lo que se refiere a la reglamentación del Derecho de Trabajo, sólo hizo unos esbozos, en los cuales se refería al descanso dominical, a la libertad de trabajo, a la jornada del trabajo en el comercio y reglamentos de la Junta de Conciliación y Arbitraje. Pero todo esto estaba muy distante de ser una verdadera legislación con respecto al Derecho Obrero.

Al reglamentarse nuevamente los Artículos 73 y 123 --- Constitucionales, el 31 de octubre de 1929, se decidió que-

la Ley de Trabajo fuera federal, por lo tanto, unificaría la legislación obrera nacional, este suceso fué importantísimo para que se expidiera la Ley del Trabajo, la cual no vino a crear los problemas que pensaba la parte más asustadiza, que era la clase patronal; en cambio solucionó un buen número de problemas que ya existían.

Por último nos toca manifestar que la Junta Federal del Trabajo, es una buena reglamentación del Artículo 123 Constitucional, ya que para su aplicación, se antepuso a la costumbre o el uso, al Derecho Común, por lo tanto significa que en materia obrera, la legislación civil pasó a una segunda categoría.

2.- EL DERECHO LABORAL COMO DERECHO DE CLASES.-

Clases proviene de la voz latina clasus "orden en que se colocan las personas o cosas según su naturaleza, su condición, importancia, etc." (4)

Desde la Edad Media, existía la idea del comunismo, el cual estaba constituido en la lucha social, basada en la religión y la moral, lucha en la que sólo los factores espirituales tienen intervención, ya que tiene como antecedentes las tradiciones del cristianismo primitivo. Cuando se alian el cristianismo con el Imperio Romano, se adquiere un carácter dogmático, conservador y anticomunista, es entonces --- cuando surge la necesidad de la existencia de la propiedad privada, como base de la vida social. Este suceso es de suma importancia, puesto que de aquí se puede demostrar la diferencia de clases.

Al constituirse la propiedad privada, tiene su intervención la iglesia, la cual cobraba diezmos y recibía una gran ayuda económica.

(4).- Diccionario de la Academia de la Lengua Española".

La sociedad estaba enmarcada perfectamente en sus diferentes clases; en el campo se encontraba el dueño de grandes porciones de tierra que eran dadas por el Rey y como era imposible que los dueños de esas tierras las explotasen, alquilaban sus propiedades a los colonos, estos trabajaban la tierra por medio de la mano de obra de los siervos, en la ciudad existían talleres, los cuales dependían de un maestro y seguidos por oficiales que a su vez estaban por encima de otra clase llamada de los aprendices; esto dió origen a una lucha, ya que para ascender de una a otra clase, era casi imposible, aunque posteriormente y compaginados con un sin número de circunstancias, concurren a la evolución económica e histórica del burgo.

En la desaparición del feudalismo, los colonos se convierten en burgueses y en la ciudad surge la manufactura, por lo tanto, las clases bajas dejan aprovechar esta situación a sus antiguos aliados, quedando en una situación de explotación, aún cuando esta situación se viene a definir hasta la revolución industrial.

En Inglaterra que tenía una población aproximada de cinco millones de habitantes, de los cuales millón y medio-

eran comerciantes y artesanos, dominando el capital comercial sobre la gran mecánica constituida por las manufacturas en las cuales se agrupaban numerosos artesanos asalariados.

Con la revolución inglesa se abren perspectivas al comercio e industria y con la extensión de los mercados y demanda de productos, se ocasionó una completa transformación de la producción y los transportes con la intervención de profesionistas y técnicos; dando origen a un cambio en la estructura de Inglaterra y convirtiéndose de país agricultor a industrial sufriendo así la diferencia de clases, dando origen al proletariado y socialismo moderno.

Cuando se implantaron nuevas formas para la producción en la rama industrial, trajeron un derrame de salarios en la ciudad, que fueron de gran atractivo para los hombres que trabajaban en el campo, esto trajo un crecimiento en la ciudad, ya que se advierte una concentración de grandes masas proletarias, las cuales, al no estar reguladas debidamente, ocasiona un exceso de oferta de trabajadores, que hizo descender el precio de los mismos, en el mercado del trabajo.

En esta forma el progreso de la ciencia y de la técnica da los beneficios siempre para la clase propietaria y no así, más que algunos beneficios para la clase trabajadora.- En esta situación, se vió también que ni los inventores, ni sabios o técnicos obtuvieron gran provecho de la Revolución Industrial, los beneficiados fueron los banqueros y comerciantes, quienes aprovecharon el trabajo del proletariado, constituyendo la clase social capitalista que eran los propietarios de las fuentes de producción.

En nuestro país, a la llegada de los españoles, existían solamente dos clases, la de los privilegiados y la de los plebeyos; a su vez estas dos clases se ramificaban, la de los privilegiados se componía de tres grupos que eran: - el de los militares, los sacerdotes y los mercaderes; en tanto artesanos y labradores componían la otra clase. Como puede notarse aquí también existían dos clases perfectamente diferenciadas al igual que otros países.

Posteriormente a la negociación de la Independencia de México, la condición económica era malísima ya que acontecían una serie de sucesos tales como; el abandono de las labores; el acrecentamiento del agio, hipotecas y deudas; con

secuentemente, una producción interna mínima.

En la segunda mitad del siglo pasado, hubo generosidad en el origen de las leyes, pero generalmente inoperantes en cuanto a sus fines; estas provocaron los pleitos interiores con grandes oportunidades para el extranjero que era el que recogía las riquezas de nuestro país; ya que México dejó en manos de los extranjeros su capacidad económica.

Debe hacerse una especial observación en cuanto a la - intervención de los Estados Unidos de Norteamérica en nuestro país, y aún cuando Porfirio Díaz vislumbrando el peligro económico de la vecindad con los Estados Unidos, abrió las puertas de México al capitalismo Europeo para que contrapesara la influencia yanqui. Así pues, Ingleses y Holandeses, aportaron tanto capitales como actividad en la precursión de la explotación del subsuelo y en las comunicaciones férreas; a los Franceses se les vió desenvolverse en el comercio de ropa y en la producción textil; entre tanto a los españoles se les abrieron las puertas para la explotación de la tierra y el comercio de los granos.

Toda esta serie de infiltraciones hicieron que el Gobierno Mexicano, pensara ilusamente que con la confronta---

ción de Estados Unidos con Europa, saldría beneficiado nuestro país.

A partir de este suceso y como consecuencia del incremento capitalista, se produce una situación similar a la de Europa, consistente en la proletarización de los artesanos.

Es entonces, cuando surge el estancamiento de la burguesía, por la penetración imperialista que ayuda al cambio de las capas sociales.

La gran mayoría de las industrias que se fundan, son de carácter extractivo teniendo como base los capitales extranjeros y siendo de las principales industrias, la textil, dado el auge del algodón, y ésta es la que crea un verdadero concepto de proletariado entre los trabajadores que llegan a un número de cuarenta mil.

Consecuentemente, las primeras organizaciones obreras en el siglo XIX, se deben a los anteriores hechos, que fueron la base de la evolución de las antiguas capas sociales. Después de estos sucesos y como resultado de los despojos de las tierras, se ocasionó el arribo a la ciudad de un gran número de campesinos, que al pasar el tiempo, se trans

formaron en proletarios urbanos, mismos que trabajarían para el capital extranjero.

Durante el régimen del General Díaz, se impedía el agrupamiento de trabajadores en asociaciones de resistencia y para contrarrestar dicha situación, se hace la solidaridad proletaria en el mutualismo, pero pronto se dan cuenta de la inoperancia y se siguen con el cooperativismo, pero ni una, ni otra, daba resultados satisfactorios.

Pero es hasta 1906, cuando surgió en Orizaba "El Gran Círculo de Obreros Libres", éste si tenía verdaderos caracteres de resistencia y en 1907, surge realmente el concepto de solidaridad proletaria; cuando la clase proletaria de Orizaba apoya a los Obreros de Puebla, lanzándose a la huelga a causa de ver amenazados sus derechos de organización.

Formada ya la clase proletaria, desarrolla un papel muy importante en los diversos movimientos sociales de nuestro país, incluso en el revolucionario de 1910, que a su fin en la Constitución de 1917, incluye las garantías sociales para el proletariado, siendo desde este momento, cuando se afirma la diferencia de clases y a su vez trasciende al derecho.

También se debe hacer un examen a través del pensamiento económico doctrinario del siglo pasado, que ha dado como resultado caminos opuestos y contradictorios como son, el comunismo y el capitalismo; ya que en el primero se pone fin a la lucha de clase; en tanto que en el segundo, existe la diferencia de clases.

El individualismo viene a triunfar con la Revolución Francesa, gracias a la ayuda de Rousseau, así como algunas circunstancias económicas, tales como las que determinaron la desaparición de las corporaciones, ayudando a que se terminara la idea equivocada que se tenía, de que el hombre cuando trabajaba era considerado como un objeto que no tenía juicio ni libertad.

Cuando Rousseau manifestaba su pensamiento, éste iba encaminado al deseo de libertad e igualdad como estado natural del hombre, sin dominio, sin poder y mucho menos sin la explotación del hombre por el hombre, afirmando que éstas eran la base de las relaciones humanas.

Todas estas ideas iban encaminadas a la terminación de la propiedad privada, para dar paso a la nueva organización.

Quedó destruído el ideal de Rousseau, cuando la clase-burguesa con su estructura económica ganó la lucha impuesta por las tendencias económicas que imperaban.

Esta clase buscaba una libertad industrial, sin permitir que se opusiera nada para realizar su propósito de recabar todo el oro posible, por medio de la actividad comercial, con países extranjeros, ya que la riqueza de estos, sería la riqueza del país.

A consecuencia de este incremento de cambio de mercancía por oro, debía haber una mayor producción. Esta era la postura de la Burguesía en algunos estados, ya que a diferencia de los maestros de la edad media, a los patronos les interesaba, la concentración de los capitales.

La burguesía al asaltar el poder público, recurre a la masa que, engañada con falsos ideales burgueses, cede abundante sangre y entrega la fuerza del estado a la clase más típicamente irreconciliable con el proletariado.

En la lucha por la consolidación y el fortalecimiento con los progresos de la ciencia y la técnica, están al servicio de la clase dominante y son impulsadas para mejorar la

producción en función de un máximo rendimiento económico, - para mejorar aparentemente los salarios del proletariado, - esto en realidad es una multiplicación geométrica de la economía capitalista.

Esta desigualdad geométrica acentúa la diferencia social y ahonda la lucha de clases.

Aún cuando podemos advertir que el proletariado de un país altamente industrializado, estará en mejores condiciones, que otro de menor progreso.

Así pues, después de observar el comportamiento de la humanidad, que desde tiempos inmemoriales se ha llevado a cabo la explotación del hombre por el hombre y a través de la lucha adquiere conciencia de clase y si las condiciones históricas son propicias, llega a formar parte del complejo político e influye en las legislaciones.

Siguiendo la huella del proletariado a través de la historia; podremos darnos cuenta de la lucha constante contra sus explotadores; y es de consideración que esta lucha los ha llevado a la unificación en esta clase proletaria y a aspirar a la liberación, así como a implantar un orden --

económico para impedir la explotación del hombre por el hom
bre y la diferencia de clases; y establecer una sociedad en
la cual los miembros que la integran vivan del producto de-
su trabajo y sólo de éste.

3.- EL DERECHO DE HUELGA.-

Las corporaciones de oficios en su formación, son ajenas a la noción que enfoca el trabajo como objeto de un vínculo contractual por estar éstas constituídas por familias industriales, en las que faltaba la oposición que más adelante habría de surgir entre el capital y el trabajo. Solamente al desaparecer esta característica, o sea cuando las relaciones sociales entre el maestro y sus discípulos aumenta surgiendo una diferencia de clases en el seno de las mismas, los movimientos que surgen pueden calificarse de conflictos laborales o de huelga.

Durante esta etapa corporativa, los patronos o maestros vivían junto a sus discípulos u obreros. Tanto unos como otros solían participar conjuntamente en la producción, con reserva para los primeros de las tareas más delicadas, incluso hasta en lo manual. Estas circunstancias tan especiales de ser un gremio abierto, daban la esperanza a los discípulos oficiales o aprendices de llegar a substituir algún día al maestro.

Sin embargo, estos gremios abiertos experimentan transformaciones que traen como consecuencia su declinación y el

surgimiento de diversos grupos que se oponen entre sí y que provocan el desarrollo de la gran industria con nuevos sistemas, que originan finalmente, el término de la etapa corporativa.

Con el nacimiento de la Ley Chapelier del catorce y -- diecisiete de junio de mil setecientos noventa y uno, aprobada por la Asamblea Constituyente Francesa, la cual constituye la puntilla final a las corporaciones de oficios, al condenar las coaliciones patronales y obreras de los ciudadanos de un mismo estado o profesión. De esta manera se formaliza el principio de la libertad contractual y se rinde culto al liberalismo económico y aspira a reflejar en toda su amplitud, los efectos de la más auténtica Ley de la Oferta y la Demanda, dentro del trabajo.

La mencionada Ley Chapelier, no permitía a los ciudadanos que ejercían una misma profesión, unirse para defender sus mismos intereses, pues no se admitía la existencia de intermediarios entre los ciudadanos y el estado.

Como consecuencia de esta prohibición y asociación profesional, se impiden igualmente las coaliciones de trabajadores, de tal forma, por lo menos nominalmente, desaparecen

los conflictos de huelga, en virtud de que los trabajadores no podían unirse para defender sus intereses, ya que estos deberían fijar su salario en pactos individuales y a cada trabajador correspondía individualmente, respetar el contrato estipulado con aquel que lo hubiera empleado.

Esta Ley tan liberal para el trabajo, no lo era así para los trabajadores, ya que por la prohibición existente, no podían asociarse o coaligarse en defensa de sus intere--ses comunes.

No obstante lo anterior, no fué posible evitar que en forma esporádica, se produjeran ciertos movimientos de protesta, por esta razón, la huelga en general tuvo su manifestación en Francia en tentativas, que si bien es cierto fueron poco frecuentes, no por ello dejan de constituir un antecedente, la cual había de alcanzar su maduréz en los si--glos XIX y XX.

En Francia como en Inglaterra, los conflictos labora--les se sucedían uno tras otro con una progresiva diferenciación en su naturaleza, a medida que el capitalismo crecía y que las organizaciones obreras se consolidaban.

Durante el siglo XIX, a pesar de las formas tan brutales con que se reprimían los movimientos de huelga, incluso con las armas y vejaciones a la dignidad humana, se aprecia un latente movimiento de protesta que viene afianzándose a tal grado que termina por imponerse y lograr el reconocimiento del Derecho de Huelga, como la legítima defensa de los trabajadores, respecto a sus actividades profesionales de producción y de servicios subordinados.

Es la huelga la única arma del movimiento obrero mundial, la expresión de rebeldía de la clase trabajadora en contra de la opresión y de los abusos de la clase poderosa, es la única forma de obtener un mínimo de bienestar social, así como la defensa de un legítimo salario y de una legítima jornada de trabajo, con el objeto de obtener el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo y el capital.

Si bien es cierto, que los modernos conflictos laborales de trabajo constituyen un fenómeno espontáneo e inevitable que nos muestra la solidaridad de los trabajadores que comienzan a tener razón del valor que significa la unión de sus fuerzas con el fin de llegar de tal manera a un proceso,

que rebela muy distintos factores y que surte muy diversos--
efectos.

En esta forma, a pesar de la etapa prohibicionista en--
que se ve envuelto el Derecho de Huelga, logra su reconoci--
miento al margen de la Ley, como la necesidad que se funda -
en la posición que guardan las partes dentro del orden de la
producción.

En Francia, los antecedentes de la huelga, se descomponen en tres grandes fases. La primera antes de mil ochocientos sesenta y cuatro, en que la huelga está prohibida y constituye un delito reprimido ante el Derecho Penal; la segunda de mil ochocientos sesenta y cuatro hasta mil novecientos -- cuarenta y cinco, en que la huelga es un acto lícito, desde el punto de vista penal, sin reconocimiento expreso, dentro de la Constitución Francesa y la tercera etapa de mil nove-- cientos cuarenta y seis, hasta la fecha en que la Constitu-- ción Francesa, coloca al Derecho de Huelga, en igual orden - que otros derechos constitucionales.

a).- Primera etapa.-

Esta etapa se inicia con la Ley del 22 de germinal del-
siglo XI, cuyos principios pasaron casi sin modificaciones -

a integrar los artículos 414, 415 y 416 del Código Penal -- Francés de 1811. Este Código prohibía las coaliciones de -- los obreros o de patronos y establecía como delito el de -- coalición.

b).- Segunda etapa.-

Esta etapa es más bien de tolerancia o de comprensión-- para el fenómeno llamado huelga, ésta se admite cual hecho-- que tiene efectos jurídicos, pero aún no está regulada por-- el Derecho Sustantivo.

c).- Tercera etapa.-

Por fin los conflictos laborales y el Derecho de Huel-- ga, se elevan a la categoría de Ley Constitucional, al que-- dar consagrados en la Constitución Francesa, como un dere-- cho más de los ciudadanos franceses.

Con el advenimiento de la gran industria, que tiene lu-- gar a principios del siglo XIX y que ponía grandes riquezas en pocas manos, por el proceso de concentración del indus-- trialismo moderno, nacen con el objeto de obtener mejores - condiciones de vida y de trabajo, las asociaciones o coali-- ciones de trabajadores como resultado de las nuevas ideas - que impusieron una distinta concepción del Derecho y una --

más amplia libertad de trabajo.

Diferentes corrientes ideológicas se discutían la supremacía de querer ordenar o dirigir los destinos de los trabajadores, entre ellas encontramos la Escuela Liberal Clásica que sostenía la tesis pesimista, de que al elevar el nivel de vida de la clase trabajadora, traería como consecuencia funesta, el aumento de nacimientos y con ello, la oferta de más brazos con una escasez de trabajo y una mayor miseria.

Sin embargo, el problema estaba planteado y entrando el siglo XIX, surge el enfrentamiento con inusitada vehemencia de los intereses de los trabajadores y los patronos.

Al respecto Charles Rogers afirma que la búsqueda constante de la baja del costo de fabricación con vista en una mayor ganancia, un crecimiento de la población en constante aumento, por lo tanto de la oferta de trabajo, debían acarrear conflictos entre el obrero que busca un aumento de salario y una disminución del tiempo de trabajo y el patrono que se esfuerza por el contrario, en reducir sus costos de producción, manteniendo los salarios poco elevados con una duración máxima de tiempo de trabajo.

La revolución industrial, ha sido algo más que una serie de mejoras en la técnica de la producción, ya que sus modificaciones, han ido acompañadas de un cambio en las condiciones de vida de la sociedad. Como propietario del capital y de las máquinas, el Jefe de la empresa se encontraba más poderoso que todo industrial anterior, en presencia de una multitud de obreros más desorganizados que nunca.

La libertad de espíritu del capitalismo en el siglo XIX, los progresos en la industrialización y la extensión del régimen de salario, iban a poner de relieve la divergencia de ciertos intereses inmediatos entre patrones y trabajadores, y eso es una época impregnada de ideología liberal, en virtud de lo cual, todos los intereses se armonizaban naturalmente:

Es durante la primera mitad de este siglo, cuando las huelgas tienen un carácter de rebelión y llevan muchas veces consigo un desarrollo sangriento que conduce a calificar a estos conflictos de contrarios al orden constituido. Es también esta primera mitad del siglo pasado, el origen del sindicalismo como una expresión real y efectiva, que habría de transformarse más adelante en la Doctrina de la ---

Huelga General Revolucionaria como sistema de acción de carácter político y con una inspiración genuinamente social.

Los problemas que afrontaban la clase trabajadora y la clase capitalista, traían consigo la abstención laboral de los primeros, por lo que se refiere a su prestación de servicios, eran de otro tipo como las llamadas rivalidades sin dicales o jurisdiccionales entre los mismos sindicatos. En ocasiones se planteaban huelgas de carácter local o regional, pero rara vez o casi nunca de carácter nacional.

En los inicios de estos movimientos, después del despertar, la ingenuidad y la inocencia del trabajador como fruto del sindicalismo, es necesario mencionar que los primeros patronos que se enfrentaron a las primeras coaliciones de trabajadores por el gran número que representaban éstas, muchas de las veces obligaban al patrón, a aceptar con diciones que más tarde propiciarían la bancarrota de éste, son los abusos que traen como consecuencia, una nueva manifestación de poder y que obliga al Poder Público por medio de la fuerza, a impedir que se sigan cometiendo estos excesos provocando con esto, en muchas de las ocasiones, la lucha sangrienta, en que miles de trabajadores murieron. En -

la actualidad, la clase trabajadora, no olvida que los abusos del poder, son nefastos y que traen consigo una serie de consecuencias funestas, tanto para ellos como para los patrones y a la sociedad misma.

Como ha quedado indicado con anterioridad, la transformación industrial del siglo XIX, es principalmente en su segunda mitad, en donde también se acepta en forma más o menos efectiva, la libertad de coalición y de asociación que trae consigo más tarde, el advenimiento del Derecho de Huelga, este reconocimiento no solamente habría de manifestarse en la supresión de los artículos del Código Penal, que como anteriormente se ha señalado, consideraba a la coalición y asociación de trabajadores como un delito del orden común, sino que ayuda a la evolución que alcanza la libertad de coalición y de asociarse trayendo consigo un nuevo tipo de conflictos ahora, ya no entre la clase trabajadora y el poder público, sino entre el capital y el trabajo, esto como consecuencia de la unión de miles de trabajadores que representan, ya no una fuerza regional o local, sino nacional -- que facilmente podría enfrentarse a los empresarios que, aunque tenían el poder del dinero, no contaban con la fuerza de miles de hombres dispuestos a luchar para tratar de --

obtener un mínimo de condiciones para poder vivir.

En esta forma, el estado que anteriormente había asumido la postura de una intervención, con el advenimiento de estos nuevos conceptos de carácter social y político, lo obligan a tomar una actitud diferente e incluso a cambiar su forma de ser.

En la actualidad, la huelga ha sufrido serias modificaciones y transformaciones, ya no es la misma lucha que sostenían las coaliciones, asociaciones o sindicatos que los llevaban a provocar hechos violentos, sino que ha evolucionado en tal forma en sus fines y propósitos, con el objeto de lograr el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos de la clase trabajadora y de los patronos.

Es ahora la huelga, ya no una forma de destruir al patrón, sino que es la manera de obtener ventajas económicas y sociales, mediante la presión que se le hace suspendiendo le toda actividad lucrativa en su empresa. No quiere decir esto que exista en la actualidad una plena armonía entre el capital y el trabajo, sino que las causas que los provocaban, han sufrido un desarrollo tal, que modificando ciertas

formas de actuar, alcanzan en la influencia del estado, una modalidad distinta.

En los países totalitarios o en los de economía socialista, la huelga no existe, porque se supone que es la clase trabajadora, la que está en el poder, la huelga ha desaparecido, porque se dice que es ahí donde el proletariado ha llegado a la cúspide o a su triunfo máximo, en otras palabras a mayor democracia, mayor derecho de huelga, desapareciendo ésta, desaparece consigo la huelga.

Con la aparición del comunismo y el socialismo, la --- huelga deja de tener ya un fin profesional, para convertirse en un arma política, que intentan por medio de ésta, cambiar o modificar la estructura socio-económica de algunos países.

La huelga deja de ser ya el arma reivindicadora de la clase trabajadora, para convertirse en el arma de las aspiraciones políticas de grupos o partidarios que la quieren utilizar como medio para alcanzar el poder y en esta forma vuelve a ser la huelga como en sus principios, el medio de rebelión para obtener determinados fines, que ya no son estrictamente profesionales.

Con lo anterior, he tratado de formular una síntesis - de los antecedentes históricos que precedieron a la huelga, a través de su evolución natural, pasando por las diferentes etapas que le dieron una estructura y una forma definida y en ocasiones contradictoria, que le ha dado alcances - incalculables e imprevistos.

C A P I T U L O I I

LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO

1.- ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA HUELGA EN EL DERECHO MEXICANO.

Al igual de como sucedió en otros países del mundo, la huelga en México en un principio se encontraba prohibida.

Sin embargo, con el nacimiento de las Asociaciones de Trabajadores y el advenimiento de los Sindicatos, empieza a gestarse en México, el movimiento obrero, el cual tiene tal similitud con la huelga que sería incorrecto referirse a uno sin mencionar al otro. Han sido los movimientos obre-

ros los que le han dado fuerza a la huelga, pues bastante -
tuvieron que luchar, la clase trabajadora e innumerables vi-
das hubieron de sacrificarse para lograr al fin que se con-
siderara a la huelga, como un derecho netamente protector -
de la clase trabajadora y de este modo salvaguardar sus in-
tereses, creando un medio eficaz y definitivo para la obten-
ción de mejores formas de vida y por ende de situaciones --
económicas.

Como se menciona con anterioridad, la llegada de las -
primeras Asociaciones y Sindicatos de Obreros, como conse--
cuencia de la libertad de trabajo ya consignada como una ga-
rantía social, en el texto de la Constitución Política de -
1857, la que viene a cortar de tajo con los residuos del -
colonisaje que afectó la soberanía y la libertad del obre-
ro-mexicano, con las humillantes formas de la encomienda y-
la gama semifeudal de actos esclavistas sucedidos en la ---
agricultura.

Resulta oportuno destacar las ideas del liberalismo eu-
ropeo, que nutrieron a la clase trabajadora en México, las-
que enunciaban que: el hombre es libre, en su trabajo y en-
su posibilidad de asociarse, solamente que esa libertad tie

ne como límite, la idéntica libertad de los otros hombres; - no puede impedirse al hombre que se asocie a sus compañeros de trabajo ni es posible evitar la suspensión colectiva de las labores; pero ni la Asociación Obrera ni la Huelga, pueden impedir el trabajo de los no huelguistas ni del empresario; los actos de violencia que tendieran a impedir el trabajo de los hombres o de las fábricas, constituirían un delito, por la sencilla razón de que era un ataque a la libertad humana.

A pesar de que en México, con un criterio de mayor comprensión se admitió, como una situación de hecho, más no de derecho, la huelga y la asociación profesional, no sancionándoseles como actos infractores, aunque bien cierto es, - que el Código Penal de 1872, promulgado por el Lic. Benito Juárez, que empezó a regir el primero de abril del citado año, que en su Artículo 925 establecía "se impondrán de --- ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas penas, a los que formen un tumulto o motín, o empleen de cualquier otro modo la violencia física o moral, con el objeto de hacer que suban o bajen los salarios o jornales de los operarios o de impedir el libre ejercicio de la industria o del trabajo". Pero

al igual que como sucedió en otros países, las huelgas son un fenómeno inevitable a partir del momento en que empieza a desarrollarse el sistema capitalista de producción.

Como en Europa, de la alianza entre el artesano y el asalariado, nacen las sociedades mutualistas o corporaciones que en su época fueron similares a las Asociaciones Sindicales, ya que en su seno se plantean y resuelven problemas típicamente laborales, como eran los relativos a la duración de la jornada máxima de trabajo, declaraciones de huelgas y fijación de salarios remunerativos.

Estas Sociedades Mutualistas existieron en la mayoría de los Estados de la República Mexicana y el 16 de septiembre de 1872, procedieron a unificarse con el fin de laborar un Reglamento de Trabajo que rigió en los principales centros fabriles. En este Reglamento se insertaron básicamente disposiciones tendientes a impulsar la educación de los trabajadores como medio de lograr su emancipación económica. Así mismo, se acordó la instrucción de los obreros adultos y la enseñanza y educación obligatoria de los hijos de estos, estableciéndose al respecto, talleres con financiamiento independiente para elevar la economía del trabajador. Es

de vital importancia resaltar que ya se pugna por la aplicación de un tipo de salario mínimo en las distintas partes - del país; variación de tipo de jornal de acuerdo con las necesidades del obrero y sobre todo, dedican una especial --- atención al importante asunto de las huelgas.

Con la pujanza del capitalismo desaparecen por completo las Sociedades Mutualistas, del panorama económico y social del país, nace una clase social constituída fundamentalmente, por asalariados, naufragos de una política proteccionista de crédito, que soñó constituir el Banco de la clase obrera y jornalera en 1869 y que derivó, por un mortal - desaliento de abstencionismo gubernamental, que no buscó el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajador y del patrón.

La lucha del proletariado fué propagándose a medida -- que avanzaba la industrialización del país y por ende la -- proletarización de las masas laborantes, de tal forma, que cuando llegaron a México las noticias de los disturbios --- huelguísticos de los Ferrocarriles Norteamericanos, (1877), el campo estaba ya suficientemente preparado para que las - multitudes proletariadas, se exitaran con el ejemplo que --

les llegaba. En efecto, fué precisamente entonces, cuando el movimiento huelguístico tuvo en México, un desuzado florecimiento y es el momento en que empezaron a manifestarse de un modo claro, las aspiraciones de los trabajadores por conquistar un aumento en los salarios y una rebaja en la jornada de trabajo.

Por tal motivo, un aspecto importante en la lucha del trabajador mexicano en la integración de su movimiento clasista, está representado por la huelga por el ejercicio de ese derecho de efectos cardiacos. La huelga que hizo escribir a Don Guillermo Prieto en 1875, en vía de definición -- "como el uso del Derecho de Propiedad, protegido por el Derecho de Asociación, para evitar la tiranía del capital".

Las causas principales que orillaron a la clase trabajadora a ir a la huelga, fueron en primer lugar, los abusos pavorosos de los patrones que no queriendo despojarse de la dureza del señor Feudal, cuya actitud todavía remedaban y el espíritu de imitación que arrastraba a los Directores del movimiento social a hacer en México, lo que entonces se practicaba en Europa y los Estados Unidos, en donde el proletariado se lanzaba audazmente a la conquista de sus dere-

chos.

Es de destacarse también, que estas primeras huelgas -- fueron dirigidas, no por líderes obreros, que a la sazón --- aún no surgían de entre la masa proletariada, sino por periodistas pequeños burgueses, que desde las columnas de sus publicaciones, hacían prodigiosos esfuerzos por orientar a los asalariados.

En efecto, la actitud mental de los dirigentes del movimiento social mexicano, no estuvo determinada exclusivamente por las condiciones económicas locales, sino también por la influencia que sufrieron de la Literatura Socialista Europea.

En este ambiente de ilegalidad, vivieron los primeros - movimientos huelguísticos, en todo el último tercio del siglo pasado.

En los primeros años de este siglo (1906 y 1907), tuvieron lugar las importantísimas huelgas de Cananea y Río Blanco, las cuales fueron reprimidas por medio del asesinato colectivo y que seguramente sirvieron para minar aún más los - ya endeble cimientos del Porfirismo. De acuerdo con las informaciones periodísticas de la época que han servido de apo

yo a los estudiosos del Derecho Laboral, para destacar este evento, fué el primero de junio de 1906, cuando en la empresa minera de Cananea, Sonora, propiedad de capital extranjero, estalló una huelga de trabajadores nacionales, como protesta por la disminución de sus salarios, de tal forma inferiores por los percibidos por un grupo de obreros norteamericanos, que prestaban servicios en la misma negociación. - Al respecto, al intentar los huelguistas obtener la solidaridad de sus demás compañeros de trabajo, en favor de su movimiento, fueron agredidos a balazos y al repeler estos a pedradas el ataque, murieron quince mexicanos y dos norteamericanos. Se afirma al calor del suceso que el Gobierno Federal, del General Porfirio Díaz y el local de Sonora, a cargo de Izábal, permitieron la entrada de tropas vecinas para proteger los intereses de la empresa norteamericana y restablecer el orden. Tal suceso fué impugnado en su veracidad y la realidad de lo acontecido ha sido objeto de apasionadas discusiones.

Por otra parte, la huelga de los trabajadores textiles de Río Blanco, tuvo como origen la imposición patronal de un reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón, en las que se fijaban jornadas diurnas de doce horas

y otras inadmisibles de trabajo. Sometido el conflicto de arbitraje al entonces Presidente Porfirio Díaz, éste emitió un Laudo, primero en su género, en la historia del procedimiento laboral, Laudo que los trabajadores se negaron a acatar, surgiendo una desavenencia de hecho, en que intervinieron tropas federales y que reportó el descenso de numerosos trabajadores. Todo esto aconteció un 7 de enero de 1907.

Con ser las más comentadas, no fueron las huelgas de Cananea y Río Blanco, las primeras en importancia, aunque sí en trascendencia política. Es de consignarse, como una de las huelgas iniciales, la de los mineros de Pachuca en 1874; la de la Fama Montañesa, en Tlalpan, en 1877 y la de los mineros de Pinos Altos, Chihuahua en enero de 1881.

Con la revolución mexicana iniciada en 1910, sobreviene por razones naturales, una actitud de tolerancia y ya en 1915, alguna huelga es firmemente apoyada por el Gobierno de Don Venustiano Carranza. Sin embargo, cuando se organiza en el Distrito Federal, la huelga general de 31 de julio de 1916, se aplica al Comité de Huelga, un decreto que amplía la Ley de 25 de enero 1862, considerando como salteadores, bandidos y transtornadores del orden público, a todos los -

que directa o indirectamente ayudaren o asentaren un movimiento huelguista y la pena era de muerte.

La primera disposición legal que existió en México, reglamentando el derecho de huelga, fué la comprendida en la Ley de Trabajo promulgada por el General Salvador Alvarado, el 11 de diciembre de 1915, en la ciudad de Mérida, Yucatán. De acuerdo con las ideas políticas y sociales del citado militar revolucionario, la huelga era vista con extraordinaria desconfianza en esta Ley y solo permitida cuando obreros que no formaban una unión industrial y que por lo tanto no podían acudir ante los organismos que la misma Ley creaba, o tenían alguna diferencia con su patrón. Además, los huelguistas libres podrían ser substituídos por trabajadores organizados de tal forma, que se restringía casi totalmente el Derecho de Huelga, aún más que en la legislación de Nueva Zelandia, en la que estaba inspirada la Ley de Alvarado.

Las demás leyes sobre trabajo, promulgadas antes de la vigencia de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, no se refirieron a la huelga.

Según los antecedentes históricos, no se encontraba --

prevista la inclusión de preceptos relativos al trabajo con el rango de garantía constitucional en el texto de la carta política de Querétaro de 1917.

En 1914, el Primer Jefe de la Nación Don Venustiano Carranza, había sido investido con la facultad de expedir y - poner en vigor todas las leyes, disposiciones y medidas en- caminadas a dar satisfacción a las necesidades económicas, - sociales y políticas del país, llevando a cabo las reformas que la opinión pública exigiese como indispensables, para - establecer un régimen que garantizase la igualdad de los me- xicanos entre sí, mejorando las condiciones tanto del peón- rural, del obrero, del minero y en general de toda la clase proletariada. Durante dos años, una comisión de legislación social, entre la que figuraron los brillantes jurisconsul- tos, José Natividad Macías y Luis Manuel Rojas, elaboró un- proyecto de ley, sobre trabajo, pues el propósito del pri- mer Jefe, era promulgar una Ley Laboral, exclusivamente con las adiciones necesarias al Artículo 43 Constitucional, con el fin de otorgarle al Congreso, la facultad de legislar so- bre trabajo.

Fueron los Diputados, Jara, Victoria y Manjarréz, que

nes en el Congreso Constituyente de 1917, sostuvieron la --
causa de la legislación del trabajo, pugnando, porque se --
contuvieran en la Constitución Política, las bases conforme
a las cuales, debían legislar los estados, en materia de --
trabajo, impidiéndose en ésta, la desnaturalización de los-
principios revolucionarios en que se sustentaban las refor-
mas. Este proyecto de ley fué presentado el 28 de diciembre
de 1916, en el Congreso Constituyente de Querétaro, que compr
prende al actual Artículo 123 Constitucional y en el que ya
se reconocía formalmente el derecho de huelga. (Fracciones-
XVII y XVIII).

En esta forma, surge el Artículo 123 Constitucional, -
como la respuesta precisa y eficiente a las reclamaciones -
que el movimiento obrero mexicano, formuló a lo largo de 60
años de ejemplar lucha social.

Y aún más, los artículos 4° y 5° constitucionales, cu-
brieron diversos aspectos laborales de índole fundamental -
como son los referentes a una efectiva libertad de trabajo.
Así vemos que el artículo 4° constitucional habla del dere-
cho de dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo
jo, que le acomode a toda persona, siendo lícitos. El ejer-

cicio de esta libertad, sólo podrá vedarse por determina---
ción judicial, cuando se ataquen los derechos de terceros o
por resolución gubernativa, dictada en los términos que ma
que la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad.

El artículo 5° constitucional, nos dice que nadie po--
drá ser obligado a prestar trabajos personales, sin la jus-
ta retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el tra-
bajo impuesto como pena por autoridad judicial, el cual se-
ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del Artícul
lo 123, Constitucional.

En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser --
obligatorios en los términos que establezcan las leyes res-
pectivas. El estado no puede permitir que se lleve a efecto
ningún contrato, pacto o convenio, que tenga por objeto, el
menoscabo, la pérdida o el irrevocable sacrificio de la li
bertad del hombre, ya sea por causa de trabajo, de educa --
ción, o de voto religioso. Tampoco puede admitirse convenio
en que el hombre pacte su renuncia temporal o permanente, a
ejercer determinada profesión, industria o comercio. El Con
trato de Trabajo sólo obligará a prestar el servicio conve-
nido por el tiempo que fije la ley, sin poder exceder de un

año en perjuicio del trabajador, y no podrá extenderse, en ningún caso, a la renuncia, pérdida o menoscabo de cualesquiera de los derechos políticos o civiles. La falta de cumplimiento de dicho contrato, por lo que respecta al trabajador, sólo obligará a éste a la correspondiente responsabilidad civil, sin que en ningún caso, pueda hacerse coacción sobre su persona.

Como es de advertirse, los Artículos Constitucionales aludidos, fincan la inviolabilidad de la libertad del trabajo y son un complemento de lo prescrito por el Artículo 123 Constitucional, para integrar conjuntamente la ancha base donde reside una de las partes más importantes de nuestro régimen de justicia social.

Una vez promulgada la Constitución de 1917, y como en ésta se autorizaba a los Estados a reglamentarla en materia de trabajo, diversos Estados de la República, empezaron a expedir leyes de trabajo en las que se hacía referencia al derecho de huelga. La primera de ellas fué la de Veracruz, de 14 de enero de 1917, a la cual le siguieron otras más.

En el Distrito Federal, a pesar de que existieron múltiples proyectos de reglamentación sobre trabajo, y aún ---

alguno aprobado por una de las Cámaras, no se consiguió expedir la ley respectiva.

Realizada la modificación constitucional de 31 de agosto de 1929, en el sentido de conceder competencia exclusiva al Congreso Federal, para legislar en Materia de Trabajo, - se promulgó la Ley Federal del Trabajo del 18 de agosto de 1931 derogada por la actual Ley del 1° de mayo de 1970.

2.- ANTECEDENTES LEGISLATIVOS DE LA HUELGA EN EL

DERECHO MEXICANO.-

La consagración del Derecho de Huelga, en nuestra legislación, convive con otros preceptos constitucionales, -- que examinados desde el punto de vista de liberalismo individualista, le son contradictorios. A pesar de que la Constitución de 1917, los derechos del hombre, no son ya la base y el objeto de las instituciones sociales, como en la antigua Constitución de 1857, no por ello el Estado Mexicano deja de apoyarse en las garantías individuales, concepto al fin y al cabo, equivalente al de los derechos del hombre. Y no es esto negar importancia al progreso de la actual ley constitucional, respecto de la anterior: en ella, se encuentra ya algo más que un gérmen de legislación social, esto es, de normas que tienden a elevar las condiciones económicas del que produce, más que a consagrar abstractos derechos del hombre libre e igual ante la ley. Se trata solamente de que al lado de normas sociales, subsistan principios individualistas.

Pero, como afirma, acertadamente el maestro Mario de la Cueva, "el orden jurídico de un Estado, es necesariamen-

te unitario, no puede concebirse un orden jurídico totalmen-
te contradictorio, de tal manera que es absurdo pensar en -
una contradicción permanente entre los principios del dere-
cho común y los del derecho del trabajo".

La unidad del orden jurídico estatal, supone que exis-
te un conjunto de principios fundamentales que están en la-
base de todo el derecho y que en esos principios se reúnen-
el derecho común y el derecho del trabajo. Admitir lo con--
trario, sería destruir las normas básicas del orden social;
equivaldría a pensar, por ejemplo, que en materia de traba-
jo no tienen aplicación alguna las reglas derivadas de las-
garantías individuales, lo que no es posible.

Claro que el derecho del trabajo es opuesto a un siste-
ma de garantías individuales puro y que, además, constituye
una limitación a los derechos del hombre, tal como se enten-
dieron durante el siglo pasado, en especial, al principio -
de la libertad limitada. Más esto no quiere decir, que el -
derecho del trabajo pueda ignorar, en forma absoluta, el --
sistema de garantías individuales.

Es entonces, necesario que en el conjunto de la legis-
lación mexicana, se concilien los preceptos relativos a las

garantías individuales, libertad de trabajo con el derecho de huelga, que restringe esta libertad en el sentido tradicional en que se han entendido las garantías individuales o derecho del hombre.

El artículo 4º, Constitucional, en su parte relativa dice lo siguiente:

"A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, -- siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad, sólo podrá vedarse por determinación judicial cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en -- los términos que marque la ley, cuando se ofenden los derechos de la sociedad".

La solución a la contradicción entre libertad de trabajo y huelga se encontró a través del concepto "ofensa a los derechos de la sociedad". ya desde diciembre de 1925 se había promulgado una ley orgánica del Artículo 4º, Constitucional, en lo relativo a la libertad del trabajo. Sus artículos 4º y 6º, fueron reproducidos, substancialmente en el Art. 4º fracciones I y II de la Ley Federal del Trabajo en vigor.

En lo que se refiere a la huelga, en la fracción II --

del Artículo mencionado, se establece que se "ofenden los -
derechos de la sociedad en los casos previstos en las leyes
y en los siguientes :

a).- Cuando declarada una huelga en los términos que -
establece esta Ley, se trate de substituir o se substituya-
a los huelguistas en el trabajo que desempeñan, sin haberse
resuelto el conflicto motivo de la huelga, salvo lo que dis
pone el artículo 468.

b).- Cuando declarada una huelga en iguales términos -
de licitud, por la mayoría de los trabajadores de una empre
sa, la minoría pretenda reanudar sus labores o siga traba--
jando.

No se trata aquí, de una mera ficción jurídica, sino -
que efectivamente, los derechos de la sociedad se ofenden -
seriamente cuando las huelgas no son protegidas en sus con-
secuencias inevitables. Cada vez, es más difícil aceptar --
que por sociedad debemos entender el conjunto de intereses-
de la clase dominante. Por el contrario, si bien la socie--
dad es un todo heterogeneo, en ella predominan sin lugar a-
dudas las clases trabajadoras y predominan no sólo, por su
número incomparablemente mayor, sino también por ser quie--

nes en definitiva, producen todos los bienes de que puede disponerse.

Así al reconocer el Derecho Obrero Mexicano, a la huelga, deroga en parte la libertad de trabajo del patrón, --- quien se vé constriñido a no substituir a los huelguistas -- en su trabajo, mientras el conflicto cuya expresión exte -- rior es la huelga, no haya sido resuelto por alguno de los -- medios que fija la Ley. Todavía más, si la huelga no llena -- los requisitos de Ley y por tanto es declarada inexistente, el patrón está obligado a recibir a los trabajadores que -- participaron en la huelga de hechos. (Artículo 463, frac -- ción I).

Por otra parte, el Derecho de Huelga, limita también -- la libertad de trabajo de la minoría inconforme con ella, -- puesto que le impide desarrollar el trabajo que le acomode, hasta en tanto termina el conflicto.

El artículo 449 de la Ley Federal del Trabajo, completa la reglamentación del 8º, sin embargo su redacción es defectuosa, pues debe decir que, mientras no se declare ilícito o inexistente un movimiento de huelga, las autoridades -- del trabajo y civiles correspondientes, deberán hacer respe

tar el Derecho de Huelga, dando a los trabajadores las garantías necesarias y prestándoles el auxilio que soliciten para suspender el trabajo.

Acerca de las limitaciones que a la libertad de trabajo imponen los preceptos del Derecho Obrero Mexicano, entre ellas, quizás las más importantes, la del Derecho de Huelga, la H. Suprema Corte de Justicia de la Nación, ha dictado -- una interesante ejecutoria, cuyos párrafos principales se reproducen a continuación:

"Si bien es cierto que el artículo 4° de la Constitución Política Mexicana, consagra de un modo general el principio de la libertad de trabajo, también lo es que dicho -- principio ha dejado de ser absoluto dentro de nuestro sistema constitucional, va que de acuerdo con las nuevas corrientes sociales y económicas, se han incorporado a nuestra carta fundamental, preceptos que en cierto sentido han venido a cambiar radicalmente, el concepto individualista de la libertad, determinando restricciones de manera especial, respecto del principio absoluto de la libertad de trabajo; y -- si por una parte el capítulo de garantías individuales de nuestra constitución, traduce en escencia los principios li

berales que sirvieron de base a los redactores de la Consti tución de 1857, por otra debe tenerse en cuenta que ahora - existen, en la constitución vigente, preceptos que, como el artículo 123, han venido a desplazar los conceptos anteriormente dominantes, fijando las bases de un derecho tutelar - en beneficio de los trabajadores y de esta suerte se ha re- glamentado la jornada de trabajo, se ha prohibido el de las mujeres y menores de 16 años en labores insalubres o peli- grosas, se han fijado días reglamentarios de descanso, se - ha reconocido el Derecho de Huelga, etc; imponiendose así - por consideraciones de índole social y económica, restric- ciones a la libertad absoluta de trabajo". Amparo 5986/35/- 2a.- Unión de Trabajadores Terrestres "Piedad Luna". 3 de - abril de 1936. ("Actual jurisprudencia. Pág. 157 y 158").

C A P I T U L O I I I

LA HUELGA EN LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Nueva Ley Federal del Trabajo define a la huelga, - como "la suspensión temporal del trabajo llevada a cabo por una coalición de trabajadores".

La anterior definición, vuelve a suprimir el término - "legal" que había sido adicionado a la definición original - contenida en la Ley del 18 de agosto de 1931, ya que tal -- adición fué hecha en el año de 1941, por lo que la nueva de- finición de la huelga, vuelve a ser la consignada en el ar- tículo 259 de la Ley de 1931. -

No obstante que se ha suprimido el citado término de legal, no implica que la suspensión del trabajo pueda ser ilegal, pues para que esto suceda, es decir para que el trabajo se suspenda, deben de cumplirse con los requisitos exigidos por la Ley.

Pero no unicamente existe esta definición de la huelga, sino que se han elaborado infinidad de ellas de entre las que destacan principalmente, la de los tratadistas mexicanos Mario de la Cueva, para quien 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 patronos".

(5)

El Lic. J. de Jesús Castorena, define a la huelga "como la suspensión temporal del trabajo, como resultado de la coalición de la mayoría de los trabajadores de una empresa, para la defensa y mejoramiento de las condiciones de trabajo, propias o ajenas, de una colectividad de trabajadores".

(6)

(5) Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II.
(6) José de Jesús Castorena. Tratado de Derecho Obrero.

Para el maestro Nicolás Pizarro Suárez, la huelga consiste "en la suspensión temporal del trabajo, resultado de una coalición obrera, que tiene por objeto obligar al patrono a acceder a sus demandas y a conseguir así un equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando - los derechos del trabajo con los del capital". (7)

Sin embargo, creemos que la definición legal es la más acertada y completa, en virtud de que en pocas palabras nos da una idea clara y concisa de lo que es la huelga.

Por tal motivo analizaremos los elementos que contiene y que a continuación se indican:

- 1.- La huelga implica siempre una suspensión del trabajo;
- 2.- Esta suspensión debe de ser temporal; es decir que los obreros tengan la intención de reanudar las labores cuando se solucione el conflicto planteado, - ya que en caso contrario estaríamos frente a un cierre total que implicaría lógicamente la terminación

(7) Pizarro Suárez Nicolás. La Huelga en el Derecho Mexicano.

de las relaciones de trabajo, cosa que por ningún motivo tutela el derecho de huelga;

3.- Es el resultado de una coalición de trabajadores.

Debe de ser el resultado de una coalición de trabajadores en virtud de que en nuestra Ley Federal del Trabajo, el titular del derecho de huelga no lo son ni el Sindicato ni los trabajadores individualmente considerados, sino la coalición de obreros unidos en defensa de sus intereses comunes.

Así mismo la huelga pasa por tres etapas o fases, las cuales son:

- I.- Período de gestación;
- II.- Período de prehuelga;
- III.- Período de huelga estallada.

I.- El período de gestación tiene lugar en el seno de la coalición obrera, es decir en este período no interviene ni el patrón ni las autoridades de trabajo y se inicia precisamente en el momento en que se coaligan los trabajadores y termina con la presentación del pliego de peticiones ante el patrón o ante las autoridades laborales.

II.- El período de prehuelga se encuentra estipulado - por el artículo 452, fracción II de la Ley Federal del Trabajo y consiste principalmente en el término anterior al es tallamiento de la huelga y es en el cual las partes tratan- de llegar a una conciliación de intereses con la interven- ción de un tercero que tiene como finalidad el de armonizar los los.

Este período como ya se dijo anteriormente, se inicia- con la presentación del emplazamiento ante las autoridades- del trabajo y deberá satisfacer los requisitos siguientes:

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

b).- Se presentará por duplicado a la Junta de Conci- liación y Arbitraje. Si la empresa o establecimiento están- ubicados en lugar distinto al en que reside la Junta, el es crito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más pró- xima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento. La autoridad- que haga el emplazamiento remitirá el expediente, dentro de

las veinticuatro horas siguientes, a la Junta de Conciliación y Arbitraje; y

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

En este período el efecto más trascendental que tiene es que el patrón se constituye en depositario de sus bienes, atento a lo establecido en el artículo 453 de la Ley Laboral y que a la letra dice:

"Art. 453.- El Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje o las autoridades mencionadas en la fracción II del artículo anterior, bajo su más estricta responsabilidad, harán llegar al patrón la copia del escrito de emplazamiento dentro de las veinticuatro horas siguientes a la de su recibo".

La notificación producirá 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.

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

Así mismo, a partir de este período los trabajadores ya no pueden modificar sus pliegos de peticiones ni el patrón puede despedir a sus trabajadores para el efecto del recuento, aclarando que esta imposibilidad es exclusiva para este efecto ya que si el trabajador incurre en alguna causal de rescisión aún durante este período el patrón puede separarlo de su trabajo sin responsabilidad de ninguna especie. Al respecto el artículo 462 de la Ley Federal del Trabajo, Fracción III, nos dice "serán considerados trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha que se menciona en la fracción anterior", o sea después de la presentación del pliego de peticiones con que se inicia el período de prehuelga.

III.- El período de huelga estallada que es el que más importancia reviste en la práctica, se inicia exactamente -

al suspenderse las labores y termina hasta que estas vuelven a reanudarse.

Como en este período se inicia la suspensión de las labores, o sea la huelga en sí, haremos mención del mismo al entrar al estudio del capítulo IV o sea los incidentes de calificación de la huelga.

Los requisitos de la huelga los encontramos contenidos en el artículo 450 de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra dice:

"La huelga deberá tener por objeto:

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

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

III.- Obtener de los patrones la celebración del contrato ley y exigir su revisión al terminar el período de su

vigencia, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo IV del Título Séptimo;

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

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

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

1.- REQUISITOS DE FONDO.

Si bien es cierto que ya hemos manifestado que el Precepto Constitucional para la huelga es el artículo 123 de nuestro Código Político, nos toca por el momento analizar que como requisito básico, se encuentra plasmado en el artículo 450, de la Ley Federal del Trabajo, en donde se dice que toda huelga deberá tener por objeto:

Conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. De acuerdo con la Doctrina Económica que sustenta nuestra Constitución en donde van juntos tanto los intereses del capitalismo con los del socialismo podemos encontrar un equilibrio entre los factores de la producción, capital y trabajo.

Dentro de la teoría individualista y conservadora del régimen de Propiedad Privada no existe ningún inconveniente para conceder derechos a la clase obrera, y siempre que no se tenga la idea de un cambio en el régimen de Propiedad, es decir, un tránsito de la propiedad individual a la colectiva, cuando esto empieza a suceder los derechos de los tra

bajadores para que mejoren su nivel de existencia son atacados con el fin de que haya un lucro en las bases de la producción.

Al tratar de resolver estos problemas los vamos a analizar desde un punto de vista general y por lo tanto podremos decir que se trata de un equilibrio relativo y no perfecto.

En primer lugar nuestra Constitución en su artículo -- 123, fija los derechos de los trabajadores frente a los patronos y nuestro Código Laboral los reglamenta y los amplía, podemos concluir que las mismas leyes se han encargado de fijar, cuales son los derechos del factor de la producción, trabajo y cuales los del capital.

Efectivamente nuestras leyes fijan hasta cierto punto los derechos del capital y del trabajo pero el problema no queda solucionado, ya que las condiciones para la prestación de un servicio personal a través de un Contrato de Trabajo, fijan los medios que en ningún caso pueden ser violados, por lo tanto podemos mencionar la jurisprudencia que emitió la Cuarta Sala en la Ejecutoria dictada en Septiembre de 1935 en donde nos dá la solución para esta primera --

fracción del artículo 450 de nuestra Ley Laboral y que a la letra dice:

"El problema planteado a esta Sala consiste en determinar si los trabajadores tienen derecho a exigir de sus patrones la celebración de un Contrato Colectivo de Trabajo - en condiciones más ventajosas a las fijadas en la Ley de la Materia, o si por el contrario este mejoramiento solo puede alcanzarse mediante acuerdo de las partes. La legislación del trabajo, contenida en el artículo 123 de la Constitución y en la Ley respectiva es de naturaleza distinta al derecho común, según se ha sostenido por esta Sala en numerosas ejecutorias, pues mientras el segundo reglamenta situaciones jurídicas, considerando a los interesados en el mismo plano de igualdad, el primero ha venido a constituir de su origen, un derecho de clase, estableciendo tan solo el mínimo de garantía que se ha considerado indispensable para la subsistencia de los trabajadores; tanto el Artículo 123 como la Ley Federal del Trabajo consignan, en consecuencia las condiciones mínimas de prestación del servicio, de tal manera que los trabajadores y patronos no podrán en ningún caso concertar un contrato en condiciones menos favorables a los trabajadores. Dada la naturaleza del derecho del tra-

bajo, 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 permitan, 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 serles sometido para su resolución el conflicto, no solo pueden, sino deben analizando la situación 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 armonizando los derechos del trabajador con los del capital, equilibrio que no es otro que la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, hasta donde el estado económico de las negociaciones lo permitan, y derechos de los trabajadores que consisten, precisamente, en que a todo estado económico bonan-

cible debe corresponder, igualmente, un mejoramiento en las condiciones de Trabajo". (Toca número 242/934 Tercera Unión Sindical de Peluqueros; 20 de septiembre de 1935.

Por lo que se refiere a la Fracción II, del artículo - 450 de nuestra Ley Federal del Trabajo en donde se nos fija otro de los requisitos de fondo de las huelgas y que es el de obtener del patrón o patronos la celebración o revisión del Contrato Colectivo de Trabajo, podemos manifestar que - este es uno de los motivos más importantes de la huelga ya que a través de la celebración del Contrato Colectivo de -- Trabajo se trata de obtener una serie de preceptos estables de trabajo, y por este medio la clase obrera puede plantear todas sus reivindicaciones.

En efecto el Contrato Colectivo de Trabajo, resolverá la cuestión de las horas de trabajo, descansos, la de los - salarios, lo relativo al reconocimiento de la personalidad del Sindicato, y todos los de carácter Sindical, por lo tan to no es necesario que hondemos sobre lo importante del Con trato Colectivo de Trabajo, ya que se ponen en un plano de mayor igualdad las relaciones entre los trabajadores y los - patronos, y si esto es así, la clase obrera tiene en la --

huelga el motivo para la celebración del Contrato Colectivo ya que a través de ella y de su acción violenta los detentadores del capital, es decir los patronos se ven obligados a aceptar Contratos Colectivos que contengan condiciones de trabajo muy superiores a las que se pueden lograr a través de negociaciones directas o a través de las Autoridades de Trabajo o aún de los mismos árbitros.

Si bien es cierto que una de las obligaciones del trabajo es la de celebrar el Contrato Colectivo y que los trabajadores tienen en la huelga un arma para obtener determinadas condiciones en dicho Contrato, en algunas ocasiones - los patronos sostienen que si deben contratar, pero sólo para cumplir con el precepto legal que los obliga a contratar pero no sobre la base de un determinado proyecto.

Sin embargo es claro que el patrón al manifestar su voluntad y decir, sí contrato, sólo cumple con un mandato legal por lo que es necesario que la aceptación tenga determinado contenido completo.

Efectivamente, los patronos, al sufrir una huelga contestan en forma afirmativa pero sin aceptar el proyecto presentado con el pliego de peticiones de los trabajadores y -

alegan que no existe ya motivo de huelga, tal situación se encuentra resuelta por las autoridades en la siguiente forma: nuestras Autoridades declaran que la huelga en sí es lícita en virtud de que el patrón se niega a firmar el pliego de peticiones presentado por el Sindicato, los trabajadores pueden irse a la huelga conforme a la Fracción IV del mismo artículo que estamos estudiando es decir, para obtener del patrón el cumplimiento del Contrato Colectivo, continua por lo tanto, el estado de huelga hasta que el patrón manifieste su conformidad con el pliego de prestaciones requeridas en el Contrato Colectivo.

Un caso similar es la situación en que nos encontramos en la Fracción antes requerida en cuanto se exige el cumplimiento del Contrato Colectivo o del Contrato Ley.

Por lo que se refiere al requisito de fondo de la huelga, para la revisión del Contrato Colectivo y la cual queda completa con aquella que se tiene por objeto obtener su cumplimiento, pero no pudiendo durar la contratación indefinidamente tendremos que referirnos a la huelga que tiene por objeto exigir la revisión.

Nos encontramos ante tres posibilidades en cuanto al -

tiempo de duración de un contrato por tiempo indefinido, -- tiempo fijo y para obra determinada.

Anteriormente hablamos sobre la huelga para obtener la celebración del Contrato Colectivo y dijimos que la obligación del patrón no sólo se concretaba a exteriorizar su conformidad de contratar, sino que era necesario que la aceptación de contratar fuera hecha sobre una base positiva, en el caso que nos ocupa, es decir, que uno de los requisitos de fondo es el de obtener la revisión del contrato, pero no sólo será obtener el consentimiento de efectuar la revisión sino la revisión misma.

Por lo que se refiere al requisito de mayoría, lo encontramos consignado en el artículo 451 de la citada Ley La boral que en su Fracción II expresa: "Que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o es tablecimiento. La determinación de la mayoría a que se refiere esta fracción, sólo podrá promoverse como causa para solicitar la declaración de inexistencia de la huelga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 460 y en ningún caso como cuestión previa a la suspensión de los trabajadores".

Por mayoría debemos entender la mitad más uno del total de los trabajadores de la empresa, sin distinguir entre trabajadores sindicalizados y libres.

Ahora bien, si el movimiento de huelga afecta a dos o más empresas, la mayoría huelguista, debe existir en cada una de ellas, no siendo suficiente la mayoría del total de trabajadores de las dos empresas.

De lo anterior se desprende que un sindicato minoritario, por importante que sea nacionalmente, no tiene posibilidad de obtener la revisión de su contrato colectivo de -- trabajo por la vía de huelga si la mayoría de los trabajadores de la negociación votaran en contra de tal huelga. Lo anterior se encuentra justificado en el hecho de que el titular del derecho de huelga no es el sindicato sino la coalición de trabajadores, en este caso, la mayoritaria.

Los trabajadores que integran la mayoría, son los que tienen planta en la empresa y quedan solamente exceptuados los siguientes:

- 1.- Empleados de confianza a pesar de que se encuentran sujetos al Contrato Colectivo de Trabajo.

2.- Los familiares del patrón.

3.- Los que hubiesen ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de la presentación del pliego de peticiones. y

4.- Los trabajadores eventuales o temporales.

La mayoría obrera debe existir en el período de huelga-estallada no siendo necesaria que exista ni durante la gestación ni en el período de prehuelga.

Hasta aquí nos hemos referido a los requisitos necesarios para declarar la huelga y que son objeto legal y mayoría de trabajadores al servicio de la empresa; a estos requisitos se les ha llamado de fondo, pero también nuestra Ley Laboral se refiere a otras exigencias legales que deben llenar los trabajadores antes de declarar una huelga, requisitos llamados de forma.

2.- REQUISITOS DE FORMA.

Efectivamente los requisitos de forma los podemos desprender del artículo 452 en nuestro Código Laboral.

Esta clasificación en requisitos de fondo y forma que se encuentran expresamente mencionados por la ley, en didáctica y por lo tanto debemos aceptarla.

La Fracción I se refiere el artículo 452 de la Ley Federal del Trabajo, a que debe presentarse al patrón por escrito y duplicado en pliego de peticiones es donde los trabajadores pronuncian su propósito de ir a la huelga y expresen concretamente el objeto de la misma.

Este pliego de peticiones deberá contener según sea el objeto aunque funden los trabajadores su contenido distinto en cada caso.

Así, si se trata de exigir la celebración del Contrato Colectivo, deberá expresarse este objeto con toda claridad y como es costumbre sindical y ya se ha unificado en el sentido de acompañar al pliego de peticiones en este caso, el proyecto del Contrato Colectivo de Trabajo que según los fu

turos huelguistas deberá aceptar el patrón, aunque no existe tal exigencia en la ley, por lo que es beneficiosa para ambas partes.

Si la petición de efectuar la huelga se refiere al cumplimiento del Contrato Colectivo, los trabajadores deben -- plantear los casos concretos de violación, para que las autoridades determinen si realmente existen las violaciones.- Es decir, que desde el principio se conocerán los motivos - que impulsan a los huelguistas a irse a dicho movimiento.

El pliego también puede plantear la necesidad de la revisión del Contrato Colectivo, por lo que es preferible adjuntar al pliego, el proyecto de revisión. Pero su anuencia no significa violación alguna a la Ley.

Si el objeto es conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital, en el inciso anterior ya nos hemos referido a esta situación como una consecuencia de aplicación del principio de que la existencia del Contrato Colectivo - hace presumir, el equilibrio entre los factores de la producción y del trabajo, por lo tanto, consideramos que si bien es cierto, que existe ya un contrato colectivo de trabajo -

debemos presumir que hay equilibrio entre el capital y el trabajo.

Respecto a que sí el objeto de huelga es el solidarizarse, que nos baste señalar que el pliego petitorio deberá contener concretamente cuál es la huelga que por simpatía se apoya.

En relación con la Fracción II del Art. 452 de la Ley de la materia en donde se nos manifiesta que el aviso para la suspensión de labores deberá darse cuando menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo y no podrá ser menor de diez días si se trata de empresa de servicios públicos. El término se contará desde el día u hora en que el patrón quede notificado.

Esta Fracción trata de que exista mayor posibilidad y que la aceptación de las peticiones pueda llegar a un arreglo conciliatorio entre las partes y se evite la huelga.

Durante algún tiempo se discutió si tales plazos podrían o no ser prorrogables a voluntad de los trabajadores; en la actualidad tal problema está solucionado ya que los huelguistas tienen la facultad de ampliarlo, por la razón -

de que la Ley manifiesta que es un plazo mínimo y no máximo.

Respecto a la Fracción III del artículo 452 de nuestra Ley Federal del Trabajo, en donde dice que la huelga debe estallar exactamente el día y hora fijados en el pliego, esto quiere decir, que en caso de negativa del patrón para llegar a un acuerdo satisfactorio para la solución de los problemas o los requisitos de fondo por lo cual se le está requiriendo para que no se llegue a la huelga, debemos entender que el movimiento de huelga debe establecer exactamente y tomando esta palabra en forma literal, tanto en el día como en la hora, es decir que verbi gracia si está fijada que la huelga estallará el 23 de mayo de 1973 a las 11.00 hrs., ese día y a esa hora deberán suspenderse las labores y poner la bandera roji-negra.

C A P I T U L O I V

INCIDENTES DE CALIFICACION DE LA HUELGA.

- 1.- HUELGA LICITA.
- 2.- HUELGA ILICITA.
- 3.- HUELGA EXISTENTE.
- 4.- HUELGA INEXISTENTE.

En los anteriores capítulos nos hemos referido a los - posibles procedimientos y un estudio bastante modesto de lo que es la huelga dentro del derecho laboral mexicano vigente.

Por lo que respecta a este ultimo capítulo de nuestro-

trabajo recepcional, haremos mención de los incidentes de -
calificación del movimiento de huelga, es decir, la determi-
nación por parte de las autoridades judiciales en materia -
laboral de la situación jurídico-legal en que el movimiento
de huelga se encuentra.

1.- HUELGA LICITA.

Este incidente se inicia a petición de los trabajado-- res, patrones o terceros, es indudable que este acto es a - petición de parte, la cual se encuentra interesada para que la Junta haga la declaración que la misma parte estime procedente, es decir, que el movimiento de huelga puede ser lí cito, ilícito, existente e inexistente. A esta petición -- bien puede llamarse de demanda incidental, de la que debe rá de correrse traslado y poner en conocimiento a la otra - parte para darle oportunidad de producir su contestación e- intervenir en el resto del procedimiento.

Tratando de saber la situación jurídica de los huelguis tas y del patrón una vez que la Autoridad ha declarado que- el movimiento huelguista tiene por objeto un motivo legal - el cual se encuentra apoyado por la mayoría de los trabaja- dores de la empresa o sea, que se llenaron tanto los requi- sitos de fondo como los de forma.

Para que quede perfectamente aclarado que la declara-- ción de huelga lícita, no significa que con esta determina- ción se dé por concluída la suspensión de las labores moti-

vadas por el movimiento ni que tampoco esta declaración juzgue anticipadamente sobre cuales de los llamados factores de la producción, el capital o el trabajo tiene su justificación.

Si bien es cierto que en los capítulos anteriores hemos expresado que el derecho de huelga se encuentra consagrado en nuestro Código Político pero solo puede realizarse siempre y cuando éstas sean lícitas, es decir, cuando la huelga sea legalmente protegida.

Tal precepto constitucional que se refiere a la legalidad de la huelga es fundamental en el meollo del asunto y así vemos que la Fracción XVIII del artículo 123 en su apartado A de la Constitución nos dice: "...Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital...."

Estamos de acuerdo con lo manifestado por el Dr. Baltazar Cavazos Flores cuando dice que dentro del artículo 271 de la Ley Federal del Trabajo de 1931, se encontraba establecido que: "...Si la Junta de Conciliación y Arbitraje declara lícita una huelga que haya tenido por objeto alguno

de los que expresa el Art. 260 de esta Ley e imputables sus motivos al patrón y los trabajadores han cumplido con los -- requisitos establecidos en este Título, se condenará a aquél, al pago de los salarios correspondientes a los días en que -- estos hayan holgado...."

Asímismo nos manifiesta que tal caso nunca se llevó a -- cabo ya que la declaración de licitud de una huelga es inne-- cesaria, por la sencilla razón de que como se verá más ade-- lante una huelga puede ser lícita e inexistente si el movi-- miento reúne el requisito de fondo y por lo tanto le falta -- el requisito de forma o mayoría a que se refiere el artículo 264 de la Ley de 1931 que nos dice en su Fracción II que: -- ".... para declarar una huelga se requiere:

II.- Que sea declarada por la mayoría de los trabajado-- res de la empresa o negociación respectiva..."

También nos manifiesta que el artículo 260 confunde el -- término de legalidad con el de imputabilidad.

Al respecto debemos de considerar que no es tanto el -- concepto de imputabilidad a que se refiere el Dr. Baltazar -- Cavazos, sino que la confusión se presenta cuando se hace --

una calificación de licitud y existencia de la huelga, como una categoría jurídica distinta a la primera.

Ya que tanto en la Doctrina como en la Jurisprudencia- de la anterior Ley, quieren separar las cuestiones de legalidad y de existencia como cosas jurídicamente distintas.

Concluyendo se puede declarar que el estado de huelga, es lícito pudiendo ser existente o inexistente ya que si se han reunido o no los requisitos de fondo, forma y mayoría.- (ya que la Ley de 1931, fija limitativamente los motivos de ilicitud).

Si el movimiento huelguístico se declara inexistente - es que no reunía el requisito de fondo y por lo tanto se deberá declarar inexistente.

2.- HUELGA ILICITA

Una vez determinado el concepto de huelga lícita, razonando a contrariu sensu es natural pensar que la huelga ilícita será aquella que no reúna los requisitos de fondo, pero no es así, el concepto de ilicitud se desprende del artículo 264 de la anterior Ley Laboral y del artículo 445 de la Ley vigente en materia laboral, en donde se nos señala con diferente texto pero con igual fundamento lo siguiente: cuando la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades; y el segundo caso es el que se presenta cuando en caso de guerra los trabajadores que estén prestando sus servicios a establecimientos u oficinas que dependan del gobierno, se levantaran en huelga.

Como podemos ver, en el texto de los anteriores preceptos se exige como requisito para la declaración de ilicitud de una huelga, que la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos, y de esta manera evitar que algunas autoridades tomen como pretexto desordenes provocados por ciertas personas que en muchos casos ni siquiera son los trabajadores, para el efecto de reprimir por la fuerza un movimiento

de huelga.

Resulta que la caracterización de la huelga ilícita en este caso podría convertirse en una huelga delictuosa en -- donde se violan fundamentalmente las leyes penales.

Y es claro de que la prueba de que la mayoría de los -- trabajadores en huelga ejecuten actos violentos siendo en -- la práctica muy difícil de determinar. En muy pocos casos -- en los cuales se haya declarado un movimiento de huelga és-- ta, se ha declarado ilícita a consecuencia de que la mayoría de los trabajadores ejecuten actos violentos contra las personas o las propiedades, ya que por lo regular los líderes-- de la coalición de trabajadores les ponen de manifiesto tal situación.

Por supuesto que no queremos decir que si una minoría-- "valga decir, algunos esquiroles", ejecuta tales actos de -- violencia no pueda castigarse por las autoridades correspon-- dientes y por lo tanto, tal movimiento no tendrá carácter -- de ilicitud. Y como se manifiesta, es harto difícil accredi-- tar que la mitad más uno de los trabajadores fueron los que realizaron los actos violentos.

Respecto del segundo caso de huelga ilícita, poco tene

mos que decir ya que como lo manifiesta el precepto que estamos analizando en su parte in-fine, solo será huelga ilícita cuando el movimiento huelguístico sea originado por trabajadores que pertenezcan a los establecimientos o servicios que dependan del Gobierno y se encuentre en caso de guerra.

Poco tenemos que analizar al respecto, ya que la coalición de trabajadores en este caso se encuentra regida por el apartado B del Artículo 123 Constitucional.

3.- HUELGA EXISTENTE.

Cuando una huelga reúne los requisitos de fondo, forma y mayoría, podemos hablar de que la huelga es existente, la cual da lugar a la creencia de que puede diferenciarse de una huelga lícita, cosa que no es cierto; ya que si analizamos tal situación podremos llegar a la conclusión de que se trata de una categoría jurídica diferente, puesto que puede haber huelgas lícitas que no sean existentes o huelgas existentes que no sean lícitas, lo cual es sencillamente absurdo.

Estamos de acuerdo con lo manifestado por el maestro Pizarro Suárez, cuando afirma que nuestro sistema en materia de huelgas no permite de ninguna manera la posibilidad de esta cuarta categoría de huelga llamada existente, ya que el hecho de que se hable jurídicamente de huelga inexistente, no autoriza dentro de nuestra terminología a afirmar que cuando no hay motivo de inexistencia, se trate de una huelga existente, exactamente de la misma manera que cuando una huelga no es ilícita, no por ello vamos a afirmar que se trate de una huelga lícita..(8)

(8) Suárez Pizarro Nicolás, Op. Cit. Pág. 188.

A pesar de lo manifestado parece ser un vicio tanto de autoridades, así como de abogados, al manifestar que las -- huelgas son existentes, cuando en los movimientos de huelga que han cumplido con los requisitos de Ley en llamarlos -- existentes, dicha declaración procede de la manifestación -- hecha por las autoridades de la Junta de Conciliación, cuando decían que se declara existente el derecho de huelga por los trabajadores de equis empresa y además se declaraba que tal movimiento era lícito.

Al respecto el Dr. Baltazar Cavazos Flores manifiesta -- que la declaración de existencia de una huelga, es ociosa, -- perniciosa y antijurídica. Lo primero porque es evidente -- que la huelga estallada existe, y no es necesario que sea -- declarada judicialmente. Perniciosa porque puede crear falsos conceptos a los trabajadores; y la última porque normal -- mente se decreta como tal, cuando los patronos hacen la solicitud de declaración de inexistencia y la Junta estima -- que se cumplieron con los requisitos de Ley (9).

Concluyendo, nosotros consideramos que de acuerdo con -- nuestras Leyes y Jurisprudencia es inconveniente hablar de --

(9) Cavazos Flores Baltazar. Ob. Cit. Pág. 326

huelga existente como categoría jurídica distinta de la ---
huelga lícita, que es aquella suspensión de trabajos, resultado
tado de una coalición de trabajadores, en la que se persi--
gue el equilibrio de los factores de la producción y que --
además han llenado los requisitos legales necesarios.

4.- HUELGA INEXISTENTE.

Del artículo 459 de la Ley Laboral se desprende el concepto de inexistencia, y dice que la huelga será legalmente inexistente cuando la suspensión del trabajo se realice por un número menor de los trabajadores fijados por el artículo 451 en su fracción II, es decir, que se reúna el requisito de mayoría.

Cuando la huelga no tiene por objeto lo establecido -- por el artículo 460, los trabajadores y los patronos de la empresa o terceros interesados podrán solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje dentro de las 72 horas siguientes de la suspensión del trabajo, que declare la inexistencia de la huelga por las causas enumeradas en el artículo 459 de la ya tantas veces citada Ley Federal del Trabajo.

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

En el procedimiento para la declaración de inexistencia podremos observar las siguientes reglas:

la.- Se presentará una solicitud para que se declare -

la inexistencia, por escrito acompañado de una copia para cada uno de los patrones emplazados, así como para cada uno de los sindicatos o la coalición de trabajadores emplazantes. En tal solicitud se señalarán las causas y las fracciones del artículo 459 en las que se funden. No podrán aducirse con posterioridad causas distintas de inexistencia.

2a.- La Junta correrá traslado de la solicitud y escuchará a las partes en una audiencia, que será también de ofrecimiento y recepción de pruebas, tal audiencia deberá celebrarse dentro de un término de cinco días.

3a.- Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud señalada como regla primera. Pero cuando la solicitud fuere presentada por terceros, éstos además tendrán que comprobar su interés en el negocio. Por lo que hace a la aceptación, la Junta sólo aceptará las pruebas que satisfagan los requisitos necesarios y señalados en los anteriores párrafos.

4a.- Las pruebas se rendirán en la audiencia, salvo que se ofreciere como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las siguientes premisas; a) La Junta señalará lugar, día y hora en que deba efectuarse; b) No se

computarán los votos de los trabajadores de confianza ni de los trabajadores que hayan ingresado a prestar sus servicios con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento a la huelga; c) Sólo serán considerados como trabajadores de la empresa los que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de la presentación del escrito que emplazó a huelga; d) Se tomarán en consideración únicamente los votos de los trabajadores que concurren al recuento; y e) Las objeciones de los trabajadores que concurren al recuento deberán hacerse en el mismo acto de la diligencia en cuyo caso, la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Respecto del comentario que hace el maestro Trueba Urbina en la Ley Federal del Trabajo, manifiesta que:

"El recuento de trabajadores sólo tiene lugar cuando se discute por las empresas, trabajadores o terceros interesados la mayoría de aquellos, de modo que para otras circunstancias no procede. Por primera vez se reglamenta el recuento, excluyendo de él a los trabajadores de confianza por su identificación con el patrón. Virtualmente la carga de probar que la huelga fué realizada por un número menor -

del fijado por la fracción II del artículo 451 correrá a --
cargo de la persona que haya solicitado la declaración de -
inexistencia de la huelga; en la inteligencia de que para -
determinar la mayoría se tomarán únicamente en cuenta los -
votos de los trabajadores que concurran a la diligencia de-
recuento. En ningún caso procede el recuento previo a la --
suspensión de las labores, pues de aceptarse originaría su-
calificación anticipada". (10).

Sólo en casos excepcionales la Junta podrá diferir la
recepción de las que por su naturaleza no puedan desahogar-
se en la audiencia.

5a.- Concluída la recepción de las pruebas, la Junta -
tendrá que resolver sobre la existencia o inexistencia del-
estado legal de huelga y esto durante el término de las 24-
horas siguientes.

6a.- Y por último para la resolución de inexistencia -
se citará a los representantes de los trabajadores y los pa
trones, tal resolución se dictará por los que concurran y -
en caso de empate el voto del Presidente se sumará a los vo

(10) Trueba Urbina Alberto; Trueba Barrera Alberto, Nueva -
Ley Federal del Trabajo, Reformada. Editorial Porrúa, -
Págs. 190 y 191. Méx. 1973.

tos de los ausentes.

Después de dictada la declaración de inexistencia, los trabajadores deben volver al trabajo en un plazo de 24 horas.

Ya hemos insistido respecto de que la huelga debe ser considerada jurídicamente inexistente por no haber llenado los requisitos de ley y la huelga ilícita que es aquella en que los huelguistas cometen actos de violencia; Por lo tanto no podemos confundir entre huelga inexistente y huelga ilícita.

C O N C L U S I O N E S

PRIMERA.- Dentro de todas las legislaciones sobre trabajo, la primera que es elevada a la categoría de norma constitucional es la de México, asegurando de esta manera la primicia de los ideales de los constituyentes y de los revolucionarios.

SEGUNDA.- En los orígenes del medioevo es donde se acentúa más la diferencia de clases sociales, al aparecer con más fuerza el individualismo como conducta económica.

TERCERA.- Con la creación de nuevas formas de producción dentro de las ciudades, así como la fijación de mejores salarios resultan un atractivo para los hombres, resultando así el crecimiento de la ciudad y la concentración de grandes masas proletarias.

CUARTA.- El comportamiento de la humanidad, a través de los siglos, es el de la explotación de el hombre por el hombre y conforme se lucha, la cla-

se obrera empieza a tener conciencia de clase.

QUINTA.- La clase proletaria, por medio de sus luchas -
contra sus explotadores los ha llevado a la --
unificación de esta clase obrera y aspirar a -
una liberación, estableciendo una sociedad en-
la cual los miembros vivan del producto de su-
trabajo.

SEXTA.- La huelga es la única arma que tiene la clase-
proletaria a fin de conseguir un mínimo de bie-
nestar social y obtener de esta manera un equi-
librio entre los factores de la producción ar-
monizando los derechos del trabajo y del capi-
tal.

SEPTIMA.- Conforme a nuestra Ley Federal del Trabajo, es
necesario que se reúnan ciertos requisitos, --
tanto de fondo como de forma.

OCTAVA.- Los requisitos de fondo necesarios para decla-
rar la huelga conforme a nuestro Derecho Labo-
ral son: Objeto legal, es decir conseguir el -
equilibrio entre los factores de la producción,

armonizando los derechos del trabajo con los del capital y el de mayoría obrera, los cuales son los que tienen planta en la empresa, debiendo existir en el período de huelga estallada.

NOVENA.- Los requisitos de Forma, se encuentran igualmente consignados en la Ley de la Materia, es una forma didáctica, es decir, que se le tiene que presentar al patrón el pliego de peticiones por duplicado, en donde se exprese el objeto de la misma, dándose aviso con seis días cuando menos de anticipación y de diez si es una empresa de servicio público y por último el día y hora en que estallará, debiendo ponerse la bandera roji-negra.

DECIMA.- Referente al incidente de calificación, de que la huelga sea lícita, cuando se reúnan los requisitos constitucionales, es decir, que tenga por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

DECIMA

PRIMERA.-

Si bien es cierto que lo contrario a lícito es la ilicitud, es decir, que no se reúnan los requisitos del precepto Constitucional, en que se basa la licitud para declararse la huelga, nos encontramos ante el caso de que la mayoría de los huelguistas ejecuten actos violentos en contra del patrón o las propiedades del mismo o cuando se esté en caso de guerra y los trabajadores presten sus servicios al estado, se declarará la huelga ilícita.

DECIMA

SEGUNDA.-

Considerando que de acuerdo con nuestras leyes y jurisprudencia es inconveniente hablar de -- huelga existente como categoría jurídica distinta de la huelga lícita que es aquella suspensión de trabajo, resultando de una coalición de trabajadores en la que se persigue el equilibrio de los factores de la producción y que además han llenado los requisitos legales necesarios.

DECIMA

TERCERA.-

Respecto de la declaración de inexistencia podemos manifestar que cuando la huelga no tiene

por objeto lo establecido en el artículo 460 - de la Ley Federal del Trabajo, o tampoco tiene el requisito de mayoría, la misma debe ser con siderada jurídicamente inexistente.

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

CAVAZOS FLORES BALTAZAR. Manual de Aplicación e interpretación de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Editorial Confederación Patronal. México 1971.

CAVAZOS FLORES BALTAZAR. Doctrina y práctica del Derecho de Trabajo. Editorial Confederación Patronal. México 1972.

CASTORENA JOSE DE JESUS. Tratado de Derecho Obrero. Editorial Fuentes Impresores. México 1973.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

DE LA CUEVA MARIO. Derecho Mexicano del Trabajo. Tomo II. Décima Edición. Editorial Porrúa. México 1970.

FERNANDEZ DEL CASTILLO ANTONIO. Derecho Obrero Evolución del Derecho Mexicano. (1912-1943) Tomo I. México - 1943.

GUERRERO EUQUERIO. Manual del Derecho del Trabajo. México -- 1960.

HERNAIZ MARQUEZ MIGUEL. Tratado Elemental del Derecho del Trabajo. Editorial Gráficas González. Madrid - 1955.

JURISPRUDENCIA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION. Sobre trabajo 1917-1965. Apéndice.

KROTOSCHIN ERNESTO. Tendencias Actuales. Editorial Futuro. - Buenos Aires 1959.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA. Vigésima Primera Edición. Editorial Porrúa. México 1973.

PIZARRO SUAREZ NICOLAS. La Huelga en el Derecho Mexicano. México 1948.

PORRAS LOPEZ ARMANDO. Derecho Procesal del Trabajo. Editorial Porrúa. Textos Universitarios 1949 México.

REVISTA MEXICANA DEL TRABAJO. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1963.

STANFORMI EDUARDO. Derecho Social Brasileño. Sao Paulo 1943.

TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho del Trabajo. Teoría Integral. Segunda Edición Actualizada. Editorial Porrúa. México 1972.

TRUEBA URBINA ALBERTO. TRUEBA BARRERA JORGE. Comentarios de la Nueva Ley Federal del Trabajo. Editorial Porrúa. México 1973.

TRUEBA URBINA ALBERTO. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. - Teoría Integral. Editorial Porrúa. México 1971.