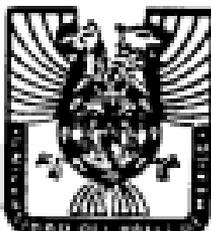


301809

28

20y.



UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA U. N. A. M.

**TEORIA Y PRACTICA DEL DERECHO DE HUELGA
EN MEXICO Y EN EL JAPON**

TESIS PROFESIONAL

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

P R E S E N T A

MARIA EUGENIA OCHOA GONZALEZ

1a. REVISION:

**LIC. EDUARDO BOYOLI MARTIN
DEL CAMPO**

2a. REVISION:

**LIC. JORGE ESTUDILLO
AMADOR**

MEXICO, D. F.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1990



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 está 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.

I N D I C E

PROLOGO

INTRODUCCION

CAPITULO PRIMERO

PRIMERA PARTE:

ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

1

I. APARICION DE LA HUELGA EN MEXICO

- a) La libertad de trabajo 8
- b) La Constitución de 1857 12
- c) Justificación de las huelgas 18
- d) Las primeras huelgas 24

II. EL CODIGO PENAL DE 1871

- a) El Código Penal de 1871 27
- b) La asociación obrera 34

III. LA HUELGA EN LA DICTADURA PORFIRISTA

38

IV. LAS HUELGAS DE CANANEA Y DE RIO BLANCO

- a) La huelga de Cananea 46
- b) La huelga de Rio Blanco 52

SEGUNDA PARTE:

ANTECEDENTES HISTORICOS EN JAPON

- I. INTENTO DE UNIFICACION DE LOS 4 CENTROS NACIONALES A TRAVES DE LA FUNDACION DE SEININ-NOKYO: ANTECEDENTES HISTORICOS Y SITUACION ACTUAL 74

a) La derrota del movimiento obrero de la inmediata -- posguerra y el surgimiento de SChyS	75
b) El papel de SChyS durante el período de 1950-1970	76
c) Los cuatro centros nacionales	77
d) La caída de SChyS	77
e) Consecuencias sobre la distribución del ingreso	80
f) El surgimiento de Zemin-rShiS	81
II: LA REFORMA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO Y EL MOVIMIENTO OBRERO	
a) Antecedentes	84
b) Consecuencias sobre el movimiento obrero	85
III. LA DISCRIMINACION SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL	
a) La Ley de igualdad de las oportunidades de empleo	89
b) De la discriminación sexual a la creciente explotación SI	
c) Los sindicatos frente a la discriminación sexual	92
IV. SUELDOS Y SALARIOS	
a) La estructura salarial	94
b) Características generales del salario	94
c) Diferencias salariales	97
d) Determinación del salario	98
e) Legislación salarial	98
f) Jornada de trabajo	99
g) El sistema de bienestar a nivel de la empresa	101

CAPITULO SEGUNDO

LA HUELGA UN DERECHO CONSTITUCIONAL

I. LA REVOLUCION DE 1910	105
--------------------------	-----

II.	LA HUELGA EN EL PERIODO PRE- CONSTITUCIONAL	113
III.	LA PRIMERA LEY REVOLUCIONARIA QUE CONSIGNA EL DERECHO DE HUELGA	117
IV.	LA CONSTITUCION DE 1917	125
V.	EL ARTICULO 123 FRACCION XVIII DEL APARTADO "A" CONSTITUCIONAL	140

CAPITULO TERCERO

TEORIA Y PRACTICA DEL DERECHO DE HUELGA		176
I.	LA HUELGA UN DERECHO CONSTITUCIONAL DE AUTODEFENSA DEVERA	181
II.	LA HUELGA LICITA	182
III.	LA HUELGA EXISTENTE	184
IV.	LA HUELGA INEXISTENTE	185
V.	LA HUELGA ILICITA	195
VI.	LA HUELGA JUSTIFICADA	197

CAPITULO CUARTO

REGIMEN PROCESAL DE LA HUELGA EN MEXICO		210
I.	ETAPAS DE LA HUELGA EN MEXICO	
	a) Gestación	225
	b) Promueiga	225
	c) Suspensión de labores	227
	d) Calificación de la huelga	227

II.	EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA	
	a) Emplazamiento	230
	b) Notificación	232
	c) Contestación del patrón	233
	d) Conciliación	234
	e) Estallido de la huelga	236
	f) Continuación de labores después del estallido de huelga	237
III.	CALIFICACION DE LA HUELGA	
	a) Causas de improcedencia	239
	b) Procedimiento	240
	c) Recuento de trabajadores	241
	d) La carga de la prueba	242
	e) Declaratoria de improcedencia de la huelga	243
	f) Impugnación de la resolución	243
	g) Las huelgas sin emplazamiento	244
IV.	TERMINACION DE LA HUELGA	
	a) Causas de terminación	247
	b) Acuerdo entre las partes	247
	c) Alianamiento del patrón	248
	d) Leada arbitral privada	248
	e) El arbitraje de la Junta	249
	f) Desistimiento del sindicato o de la coalición	251

CAPITULO QUINTO

LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LOS SINDICATOS Y EL REGIMEN PROCESAL DE LA HUELGA EN JAPON

PRIMERA PARTE:

I.	LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LOS SINDICATOS	
	a) Evolución	255
	b) Características generales	258

	b) Las "federaciones industriales de sindicatos"	259
	c) Las "Centros Nacionales"	261
II.	LOS SINDICATOS POR EMPRESA	263
III.	LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS	265
	a) La organización patronal en las negociaciones colectivas	271
IV.	LA OFENSIVA DE PRIMAVERA	273

SEGUNDA PARTE:

DEL REGIMEN PROCESAL DE LA HUELGA EN JAPON

V.	LEGISLACION LABORAL	
	a) Promulgación de Leyes Laborales	275
	b) La Ley de Sindicatos	275
	c) El papel de la Comisión de Relaciones Laborales	277
	d) El Rol del Gobierno en las Relaciones Laborales	281
	1. Perspectivas para las relaciones trabajo- administración	283
VI.	LEGISLACION DE LOS CASOS DE HUELGA	285
	a) Huelga por el derecho de huelga. SUTO KEN SUTO	288
	b) Huelgas y otras formas de disputas laborales	288
	c) Procedimiento de Denuncia	291
	d) Procedimiento de Resolución de Disputas Laborales	292
	1. Disputas Laborales	294
	2. Leyes Laborales	297
	3. Legislación de Seguridad Social	299

CAPITULO SEITO

DESTINO DE LA HUELGA EN MEXICO

I.	APORTACIONES DEL SISTEMA JAPONES	303
II.	DESTINO DE LA HUELGA EN MEXICO	305

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

PRÓLOGO

A partir de 1817 la huelga aparece en México, según lo indica la fracción XVII del Artículo 123 Constitucional, como un derecho de los obreros, y por lo mismo, como una institución jurídica. Por ello, antes de entrar a su estudio específico, creemos que es conveniente, así sea en forma sumaria, hacer un repaso sobre la manera como ha ido apareciendo en el mundo las instituciones jurídicas y la manera como han evolucionado hasta adoptar la forma en que las encontramos ahora.

Según Giuseppe Carlo, en su clásica obra "La Vida del Derecho", en un principio el derecho tenía caracteres aparentemente contradictorios. Por una parte respondía a las condiciones económicas imperantes, siendo turbado frecuentemente por la fuerza y la violencia de las desenfrenadas pasiones del hombre primitivo. Por otra parte, apareció con un sentido religioso considerando que sus dictados eran dados por la Divinidad. Esto no es sino la consecuencia natural del imperativo de satisfacer necesidades físicas y aspiraciones ideales.

El derecho primitivo se asienta, fundamentalmente en la fuerza, pues así como el niño, cuando ve algo y lo desea, trata de apoderarse de ese algo, lo mismo ocurre con el hombre. Así nos relata la historia como Aquiles, representante del valor hélico, al oír que se llora la muerte de Patroclo, clamó venganza y actua de inmediato para realizarla. El Quirite Romano, al

considerarse propietario de una cosa, proclama su derecho en voz alta ante el pueblo reunido y al mismo tiempo extiende su mano sobre dicha cosa, símbolo de su potestad jurídica.

El derecho principal como un *Modus Agendi* y la protección de esas acciones crea la costumbre y posteriormente esta se cristaliza en la Ley; cuyo conocimiento va constituyendo la esencia de la jurisprudencia.

Según el autor citado, las primeras nociones de derecho - aparecen entre el pueblo Ario, en donde los hombres se reúnen en un sistema social de patriarcado y el derecho se transmite de generación en generación, en forma de tradiciones.

Saltándose algunos siglos, encontramos posteriormente al pueblo griego, con características que lo distinguen en las diversas ramas de la cultura: la aspiración por la justicia, la sabiduría y la belleza. Los griegos comprendieron al derecho como ideas que iluminan la inteligencia y buscando sus principios de razón escribieron sobre la verdad, sobre la justicia, sobre el Estado, sobre las leyes, sobre la equidad, etc.

De este pueblo al Romano, nos encontramos con fundamentales diferencias: más que el aspecto ideal, se buscó entre los Romanos el sentido práctico, normas jurídicas escritas que establecían una rígida disciplina y la estructuración de un cuerpo de leyes que formaron un sabio monumento de legislación que inspiró -

por muchos siglos las leyes de los pueblos occidentales y toda -
via, a la fecha, ejerce un poderoso influjo en muchas legislacio-
nes, entre otras, la nuestra. En esas leyes se traducía la volun-
tad que fué llevada y aceptada por todos los pueblos que Roma do-
minó.

Ante el derecho Romano todos los actos de la vida quedan-
regulados y siempre se encuentra la norma jurídica adecuada para
dirimir los conflictos.

La caída del Imperio Romano nos hace dirigir la mirada al
derecho que aparece en el pueblo Germánico y entonces lo identifico
mos con el poder, con la fuerza. Los hombres se hacen justicia -
por su propia mano y apartar la idea de derecho como potestad de
la persona humana.

En el largo período conocido como "Edad Media", hay cierta
confusión de conceptos, aún cuando es claro el predominio del indi-
vidualismo que se exagera hasta llegar a inspirar la venganza pri-
vada. Deben hacerse valer las razones con la fuerza. Sin embargo,
se empezó a considerar el contrato como elemento que substituía -
la violencia y era un excelente medio de compensación de intere-
ses, cobrando importancia la propiedad. Al mismo tiempo, el comen-
zo de la edad media originó los Municipios y entonces principia tam-
bién la idea del bien público, de la comunidad.

En los siglos IX, X y XI existían las ordalías o juicios -

de Dios, medios de prueba que no era otra cosa sino sometimiento a la prueba de fuego o de agua o duelos en los que se consideraba que el que pasaba inerte la prueba o resultaba vencedor, por ser el más fuerte, ya fuera físicamente o por su astucia, era el que tenía la razón y, consecuentemente, le asistía la justicia.

Los años siguen transcurriendo y surge ante nosotros el renacimiento, en el que, aunque con un prisma distinto, cobra vida en pensamiento de la antigua Grecia. Se estudian las ciencias físicas y naturales; se establecen métodos de investigación y se realizan profundos estudios jurídicos, políticos y sociales, apareciendo por fin las ciencias culturales. El concepto de Estado va redondeándose plenamente y como una de sus funciones básicas es la amiga la composición de los conflictos, impartiendo justicia y aplicando el derecho, escrito o consuetudinario.

El nosotros analizamos las distintas ramas del derecho moderno, a sea, el penal, el civil, el mercantil, el fiscal, encontramos invariablemente esa transición de la violencia a la razón, de la justicia por propia mano a la intervención del Estado, sega no superior y regulador del bien común, siendo así de advertirse que en todas las ramas del derecho antes mencionadas, se requirieron procedimientos más o menos acuciosos, pero que buscan siempre que aquí contra el que se reclama tener un derecho, sea oído y vencido en juicio, que las autoridades conozcan del conflicto y resuelvan si efectivamente es de protegerse el derecho del reclamante, pues en tal caso, si es necesario, respicará la coacción --

que está en manos del Estado. Estas ideas han quedado finalmente establecidas en los artículos 14, 16 y 17 de nuestra Constitución Política General, cuando dicen que: "Nadie podrá ser privado de la vida, de la libertad, de sus propiedades, posesiones o derechos, sino mediante juicio seguido ante los Tribunales previamente establecidos, en el que se cumplan las formalidades esenciales del procedimiento y conforme a las Leyes expedidas con anterioridad al hecho...." "Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento...." "...Ninguna persona podrá hacerse justicia por sí misma, ni ejercer violencia para reclamar su derecho. Los Tribunales estarán expeditos para administrar justicia en los plazos y términos que fije la Ley".

INTRODUCCION

El objetivo principal que se indujo a la realización de este pequeño pero interesante trabajo, es el pretender analizar el régimen procesal de la huelga en México y en el Japón; elegí este país a la par del nuestro, porque Japón es uno de los países que ha demostrado al mundo entero que a través de una unidad de lucha y principalmente de trabajo concientizado se puede llegar muy lejos, tal y como ha avanzado este país, Japón es un país importante en el urbe, en todos sus aspectos, principalmente en el ámbito económico; y lo hace más admirable el hecho de que sin contar con recursos naturales que explotar, él ha salido avante a base de -- trabajo y honradez; si bien es cierto que Japón surge después de una grave crisis, no es menos cierto que nuestro país México también ha tenido sus aviesos, principalmente en el ámbito laboral, ya que su surgimiento lo tiene en la dialéctica sangrienta de -- nuestra Revolución Mexicana.

Estoy además a este pequeño pero grandioso país por -- poseer elementos institucionales y de idiosincrasia política similares a los nuestros, y que por esta razón nos permitirán aplicar y resenar las experiencias vividas por ellos, para mejorar jurídicamente en nuestro proceso jurídico-laboral, así como en el aspecto práctico de las huelgas principalmente, y a lo cual nos voy -- caremos específicamente en este trabajo.

Hablar de huelga en sentido práctico general quiere decir

en la mayor parte de las naciones; el paro total de actividades - en la empresa afectada con esta medida. Los trabajadores abandonan sus labores hasta que los tribunales laborales correspondientes dictan el laudo o fallo respectivo.

El derecho de huelga en México se encuentra reglamentado-- en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123 fracción XVII del Apartado "A"; y en la fracción X- del Apartado "E". Cabe mencionar que el citado artículo consta - hasta hoy de dos apartados el primero de ellos regula las relacio- nes laborales de los particulares y sus trabajadores; y el segun- do apartado regula las relaciones entre el Estado y sus empleados.

Bajo el derecho que conceden estos preceptos constitucionales, los trabajadores abandonan las labores cotidianas con grandes perjuicios; como lo son el hecho de que se daña la economía - personal de los trabajadores, en virtud de que durante esta terna- no no perciben salario alguno y aún en el supuesto de que en el - laudo se fallare favorablemente, por lo general las empresas se - niegan a cumplirlo, en especial el pago de salarios caídos. Tene- mos también el daño que directamente perciben las empresas y con él la economía nacional que se ve cada vez más quebrantada con eg- tas actitudes que nos perjudican enormemente.

Es por ello que realizo este sencillo trabajo enfocado al procedimiento laboral mexicano en comparación con el del sistema laboral japonés, esperando con ello que las aportaciones que po-

damos adeudar de esta país al nuestro, nos permitan evolucionar - como una gran nación.

Para ello debo mencionar, que si inquietud comparativa con el Japón en la necesidad mexicana de tener un ordenamiento jurídico laboral acorde con nuestra realidad económico-social y con el momento que estamos viviendo no sólo en México, sino en todo el mundo, necesitamos leyes más ágiles y dinámicas, con una mayor fuerza en su cumplimiento. Y la fuente que nos ofrece inagotables recursos y alternativas que han dado sino fantásticos resultados sí muy aceptables, la encontramos en el estudio del sistema laboral japonés; en su aspecto práctico respecto a los procedimientos de resolución de las disputas laborales, señalando atinadamente - que el procedimiento laboral japonés a diferencia del nuestro no observa un lineamiento específico para todos los casos de huelga, es decir, que cada conflicto se ventila de diferente manera; y -- tal vez en ello reside el éxito de sus buenas relaciones laborales y también de su sistema jurídico.

Al hablar del derecho procesal laboral mexicano, nos tenemos que referir sin excepción a nuestro gran Artículo 123 Constitucional y a su vez a nuestra Legislación de Trabajo, ya que en ellos se encuentra plasmado los hechos y testimonios de hombres de nuestra raza; raza noble cuyos esfuerzos se ven coronados a lo largo de sus sufrimientos, porque el derecho laboral mexicano fue creado en el momento cumbre de la Revolución Mexicana, en que ésta habló socialmente como reguladora de las relaciones laborales

en función proteccionista de los trabajadores.

Es además un enorme orgullo poder decir como mexicana, que a lo largo de esta investigación pude visualizar que muy independientemente de todos los beneficios y aportaciones que podemos re tomar y aplicar en nuestro sistema legislativo laboral principalmente en los casos de huelga; nuestro país a través de su legislación laboral también tiene cosas y elementos que aportar a otros países entre ellos al Japón, por ejemplo en materia de jubilaciones, y pensiones por jubilación, ya que en el Japón los trabajadores no están protegidos legalmente al respecto.

Ahora bien, es muy cierto que actualmente nuestro país - atraviesa por una grave situación, principalmente en el aspecto económico, no es ningún secreto que para salir de esta crisis, la cual afecta a toda la nación en general y muy en especial a nuestra clase trabajadora, es muy difícil salir de ella, y digo difícil porque no la considero imposible, ya que como todos sabemos - del milagro japonés, en nuestro país no debemos estar esperándonos a un milagro, sino más bien a una realidad; que sería el que trabajemos con sinceridad dejando a un lado el influyentismo, el fanatismo y principalmente la corrupción que tanto daño nos ha hecho.

Los elementos los tenemos, llevémoslos a la práctica, uni ficando los esfuerzos de trabajo y capital, esforcémoslos todos; - cumpliendo al pie de la letra y sin vacilación alguna con el precepto constitucional del Artículo 133; seamos honestos y honrados como el pueblo japonés y trabajemos en beneficio propio, de-

nuestra patria y por nuestras nuevas generaciones, que serán el futuro de México y a quienes debemos dejar un muy buen ejemplo de lucha.

CAPITULO I

ANTECEDENTES HISTORICOS

PRIMERA PARTE

EN MEXICO

I.- APARICION DE LA HUELGA EN MEXICO

- a) La libertad de trabajo
- b) La Constitución de 1857
- c) Justificación de la huelga
- d) Las primeras huelgas

II.- LAS HUELGAS DE CANANEA Y DE RIO BLANCO

- a) La huelga de Cananea
- b) La huelga de Río Blanco

SEGUNDA PARTE

EN JAPON

I.- INTENTO DE UNIFICACION DE LOS 4 CENTROS NACIONALES A TRAVES DE LA FUNDACION DE SEMIN-ROEYO: ANTECEDENTES HISTORICOS Y SITUACION ACTUAL

- a) La derrota del movimiento obrero de la inmediata posguerra y el surgimiento de SEHyE
- b) El papel de SEHyE durante el periodo de 1950-70
- c) Los 4 Centros Nacionales
- d) La caída de SEHyE
- e) Consecuencias sobre la distribución del ingreso
- f) El surgimiento de Zemin-rōkyō

II.- LA REFORMA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO Y EL MOVIMIENTO OBRERO

- a) Antecedentes
- b) Consecuencias sobre el movimiento obrero

III.- LA DISCRIMINACION SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL

- a) La Ley de igualdad de las oportunidades de empleo
- b) De la discriminación sexual a la creciente explotación
- c) Los sindicatos frente a la discriminación sexual

IV.- SUELDOS Y SALARIOS

- a) La estructura salarial
- b) Características generales del salario
- c) Diferencias salariales
- d) Determinación del salario
- e) Legislación salarial
- f) Jornada de trabajo
- g) El sistema de bienestar a nivel de la empresa

PRIMERA PARTE

ANTECEDENTES HISTÓRICOS EN MÉXICO

La historia de México, es una interminable lucha de clases, ostensible también por medio de los partidos políticos, los cuales albergan tendencias opuestas: centralistas contra federalistas, conservadores contra liberales, científicos contra liberales, latifundistas contra campesinos, empresarios contra obreros y viceversa. Esta es la pugna sempiterna, manifestación de la lucha de clases entre privilegiados y desposeídos; por esto es conveniente tomar en cuenta los distintos momentos históricos de nuestra patria, a fin de valorar las diversas situaciones económicas y sociales, y en consecuencia, la actividad obrera y su lucha por la conquista de legítimos derechos; asociación profesional y huelga.

La investigación histórica de la huelga requiere el estudio de las condiciones económicas y sociales del país, nosotros para los fines de esta tesis partiremos desde la libertad de trabajo hasta nuestros días, para presentar objetivamente las diversas fases de su evolución: pasado y presente; y a la vez observar el porvenir del Instituto de Defensa de la clase obrera. Así podrá contemplarse su influencia decisiva en la democratización del Trabajo y del Capital.

Las suspensiones colectivas del trabajo en cada nación aunque son cosas comunes ofrecen peculiaridades en su origen y en su desenvolvimiento; como instrumento de protección de los trabajadores contra injusticias y abusos de empresarios han sido, por

consignante, muy discutidas en la dialéctica de las relaciones obrero-patronales.

En México, la huelga ha pasado por diversas etapas: prohibición, tolerancia, represión violenta, hasta su consolidación jurídica como derecho colectivo de los trabajadores, pero siempre ligada a los vaivenes del régimen de producción capitalista. Su primar o nulificar este derecho es pretender prender la mecha de la revolución social.

Nuestro propósito, sin pretensiones exhaustivas, lleva la finalidad que al principio se anota, es decir, desentrañar las -- causas originales de la huelga, exhibir su proceso evolutivo a -- través de las diversas situaciones económicas, sociales y políticas del país, precisando su destino histórico; si se logra tal intento, la satisfacción que como mexicanos tendríamos sería enorme.

El descubrimiento del Nuevo Continente fué de gran trascendencia en el orden jurídico, económico, político y social; biológicamente, originó la formación de un nuevo tipo humano con la fusión del europeo y del nativo. Las riquezas vírgenes de los nuevos dominios españoles despertaron inquietudes ambiciosas de oro, y poder, más que de adquirir tierras. Al descubrimiento le siguió con lógicamente la conquista y la colonización. Con resplandores de incendio, vasallaje y tiranía, opresión e injusticia, con el anhelo de incorporar al indio a la civilización occidental, pero verdaderamente para someterlo a un estado de servidumbre. Guerras

ros implacables y ácidos bondadosos, complementándose, realiza-
ron la conquista del territorio y del espíritu del aborigen mexi-
cano; con la espada y la cruz impusieron sus leyes y su religión.

La penetración española en América planteó graves proble-
mas jurídicos: ¿despojó ó legitimó derechos?, ¿justos títulos?, ex-
pediciones y efectos de la invasión, así como otros secundarios, -
pero no menos importantes. Una vez conquistada la gran Tenochti-
tlan, Cortés estableció las bases para la explotación de los ven-
cidos; dictó sus célebres Ordenanzas que significan el imperio de
la "tasa" del "monopolio" y de muchos "absurdos económicos" y, de
lo curioso, expidió la Ordenanza del granizo para el semestre que
no abría su taller; puso en práctica las ideas que prevalecían en
Cuba y, consiguientemente, organizó la encomienda: repartimiento
de indios y cobro de tributos a éstos como derecho concedido por
merced real a los beneficiarios de las INDIAS. Estas medidas fueron
reprobadas por Carlos V en sus instrucciones de 26 de junio de --
1523, pero no se cumplió la voluntad real. La encomienda se con-
tinuó bajo el régimen de explotación de los indios, aún cuando el
explotador se cubiera con el manto piadoso de su religión y del-
amor a Dios.

Las primeras industrias en la Nueva España fueron organizadas por don Hernando: construcción de armas, fábricas de pólvora, combinaciones químicas con el salitre, ganadería, trabajo en las minas, agricultura, establecimientos de ingenios azucareros en Veracruz y en Tlaxtenalco, así como otras industrias de primeras

necesidades, fundamentales para la defensa, la paz y el establecimiento de la Nueva España. (1)

El régimen de explotación del trabajo humano quedó perfectamente instituido mediante la encomienda; de modo tal que todo aprovechamiento del trabajo de los aborígenes para la labranza y crianza de animales, construcción de edificios o casas, labores de minas, cargas, trajines, obrajes, etc., se denominaban servicios personales. Estos servicios fueron obligatorios durante todo el siglo XVIII y dejaron huellas profundas en la economía rural de las naciones hispanoamericanas.

La industria manufacturera se estructuró sobre bases gremiales. Cada gremio tenía su ordenanza específica, hecha o aprobada por los virreyes y existía un juez especial encargado de velar por el exacto cumplimiento de las mismas. Los gremios de la Nueva España tuvieron su antecedente en los gremios europeos; constituían agrupaciones de artesanos que disfrutaban del derecho exclusivo de ejercer una profesión de acuerdo con las normas elaboradas por ellos y sancionadas por las autoridades. Los artesanos neohispanos se agruparon en sus respectivos organismos gremiales. El primer gremio fue el de bordadoras, constituido en el año 1546, en época del Virrey de Mendoza.

[1] Mariana Carrón: Historia de la Nación Mexicana, Talleres 887 y 888, México para la historia del Comercio en México. Edita - ción Falcón, S.A. 1918. Tomo II, p.p. 487 y 491.

Las Ordenanzas de Gremios que correspondían a las diversas actividades del artesanado, eran muy minuciosas y abundantes. - - Cuando los gremios se implantaron en la Nueva España, comenzaba su decadencia en Europa; el nacimiento y desarrollo de estas instituciones en América estuvieron alentados por un conjunto de privilegios que mantuvieron su subsistencia más allá de la Colonia. - La constitución de monopolios estatales, del tabaco, la sal, etc., abatió los gremios hasta que más tarde se logró la proletarianización del artesanado.

Otra de las formas en que se bosqueja la etapa manufacturera en la Nueva España es el OBRAJE, que si bien es cierto que no contaba con los mismos privilegios que el gremio, más cierto es que fue sin duda "el embrión que al desarrollarse por acumulación habría de dar nacimiento a la fábrica contemporánea".

Reales Cédulas, a partir del 3 de octubre de 1545 hasta -- 1680, constituyeron verdaderos estorbos para el desenvolvimiento del obraje, pero muy justos en cuanto a la protección de los indios; sin embargo, los obrajes subsistieron y originaron el sistema de producción capitalista en México, con nuevos métodos de explotación del trabajo humano.

La historia del trabajo en México arranca de la encomienda que era "el instrumento ministrador de servicios personales" y se desenvuelve a través de dos instituciones de características económicas: el taller artesano y el obraje capitalista. Estas -- instituciones han sido estudiadas profundamente por nuestros his-

toriladores.

Tales formas de producción económica mantuvieron a los mayas en un estado de servidumbre muy parecido al de la esclavitud, originando tremendo malestar social, que se fué desbordando con el incremento de procedimientos capitalistas a base de explotación -- sin límites. A consecuencia de este sistema económico, surgieron -- los primeros defensores de la gilda, los agitadores, porque las -- condiciones de vida laboral eran intolerables; las normas tutelares de las Leyes de Indias resultaban puramente románticas; en la realidad su protección era ineficaz. Hechos evidentes de este descontento tan profundo, lo fueron los actos de defensa común con pa realización del trabajo y en algunos casos demostraciones de fuerza que culminaban en derramamientos de sangre, alentaron de consuno -- la rebelión de los de abajo.

Uno de los primeros actos de abandono colectivo del trabajo data del 4 de julio de 1582, según el manuscrito Gabriel Ealdiver, quien después de referirse a diversas rebeliones de los tr bajadores originadas por los bajos salarios y malos tratos, relata una típica huelga en la Catedral Metropolitana de México contra el Cabildo, en las postrimerías del siglo de la conquista, y cuando la Iglesia tenía un poder superior al Gobierno. El Cabildo, al revisar las cuentas de la Hacienda Metropolitana, estimó que los salarios de los cantores y ministriles eran muy altos y acordó re ducirlos; este acuerdo se les notificó a los afectados, entre éstos al Maestro de Capilla Fernando Franco, etc., el 4 de julio --

de 1582; inmediatamente se dieron por despedidos los cantores, - reservándose los ministriles para dar su determinación días después, pero desde este momento quedó la Catedral del Arzobispado sin canto y sin música. El 10 del mismo mes, los ministriles abandonaron el trabajo, como indudable manifestación solidaria. La suspensión de labores se prolongó hasta el 22 de agosto del mismo año de 1582 en que intervinieron las altas autoridades eclesiásticas y solucionaron el conflicto mediante el pago de los sueldos dejados de percibir durante el tiempo no trabajado y la promesa de restituir los sueldos originales, de por sí misma bien, reanudándose entonces las labores. ("Huelga en la Catedral, México, 1582", en Revista "Universidad", abril de 1937, número 14, tomo III, pág. 6)

El amotinamiento de obreros mineros de Real del Monte, - que excitados por agitadores mataron al Alcalde Mayor y a uno de sus empleados y amenazaron de muerte al señor Comero de terrenos, quien abandonó la mina en poder de los empleados, con catastróficas consecuencias; es un suceso que revela defensa colectiva con paralización de trabajo.

La vida colonial se desenvolvía al amparo de reglamentos de trabajo en el campo, talleres y obrajes, para proteger teóricamente el servicio de los indios; en la práctica se recurría a la violencia para conservar el régimen de esclavitud. Esta situación del trabajo en la Nueva España provocó un abismo infranqueable entre explotadores y explotados, con todas las consecuencias

trágicas y dolorosas que denuncia la historia. Por otra parte, la política económica del gobierno obstaculizó el desenvolvimiento industrial de sus colonias, para evitar que le hicieran la competencia a la Metrópoli; así se explica que en la Nueva España se hubieran destruido algunas fábricas de género o se las recargara de impuestos. Todo está unido a la falta de libertad de trabajo, impidieron la asociación de los trabajadores y su defensa sistemática por medio de suspensiones colectivas de trabajo, las que sólo se llevaron a cabo esporádicamente.

I. APARICION DE LA HUELGA EN MEXICO

a) La libertad de trabajo

Los resabios de la vida colonial impidieron a los mexicanos el libre ejercicio de la libertad en sus diversos aspectos; no era lícito a todos los hombres dedicarse a cualquier profesión o industria, no todos los trabajos les eran accesibles; las trabas derivadas de la organización gremial restringían la libertad de trabajo, así como los estancos -el tabaco, la pólvora, la sal, etc.-, limitaban el ejercicio de la industria; la esclavitud del trabajo se convirtió en institución perenne.

En la vida nacional ocurrieron sucesos que también estorbaban la libertad de trabajo: la anarquía, los cuartelazos, las rebeliones, el desmembramiento del territorio patrio. Don Valentín Gómez Farías, Jefe del Estado, trató de salvar a la patria en 1847 con resultados vanos; la Iglesia le negó su concurso en

admisión y favoreció la acción de los polacos, perdiéndose, en consecuencia, una parte considerable del territorio nacional.

La codicia de la iglesia y la traición del clero, y sobre todo, su atascamiento egoísta de riquezas, impuso la necesidad - de poner en práctica la movilización de sus bienes por medio de - la Ley de Desamortización de 25 de junio de 1886, saludable medida económica beneficiosa para la nación.

En el período más degradante de nuestra vida nacional -el centralismo y la guerra con los Estados Unidos- todo era inservible: ejército, la burguesía, el clero que se consideraba superior a la patria; lo único que servía era el pueblo para ser rídicula - mente explotado por todos.

La libertad de trabajo surgió al iniciarse la etapa trágica y heroica de la REFORMA. La Reforma fue una revolución necesaria, forzosa; trajo consigo el liberalismo e individualismo, y -- consiguientemente nació la libertad de trabajo, vibrante esperanza para los oprimidos, en el Congreso Constituyente de 1886-1887, con la declaración solemne de que LOS DERECHOS DEL HOMBRE SON LA BASE Y SUJETO DE LAS INSTITUCIONES SOCIALES.

La libertad de trabajo es el despertar brillante del derocho al trabajo, condición imperiosa para el desenvolvimiento progresivo en la vida; negar esta libertad era atentar contra la conservación de la personalidad humana y contrariar los altos fines

que peraliga la humanidad; porque se impedía que el hombre ofreciera a la misma los beneficios de su inteligencia y de su esfuerzo.

El desenvolvimiento de las ideas liberalistas, en consonancia con el espíritu humanista de la época, hizo posible en el Congreso Constituyente de 1856-67, que se abordara el problema de la libertad de trabajo y que se defendiera con entusiasmo, exhibiendo las lacras dolorosas del pasado.

Don Ignacio L. Vallarta dijo en su ambiente político jurídico, México, 1848; respecto a la defensa de libertad de trabajo:

"El derecho al trabajo libre es una exigencia imperiosa del hombre, porque es condición indispensable para el desarrollo de su personalidad. La esclavitud del trabajo no debe existir en México, el trabajador debe disponer de sus brazos y de su inteligencia, del modo más amplio y absoluto"; después arremete contra los explotadores inhumanos del trabajador, criticando a los propietarios territoriales y exhibiendo el abuso de éstos cuando disminuyen la tasa del salario, cuando pagan con signos convencionales, cuando obligan al jornalero a un trabajo forzado para indemnizar deudas anteriores y cuando los vejan con tareas humillantes, revivida su inconformidad contra el régimen capitalista.

Don Francisco Arrango, también defensor de la libertad de trabajo, formula la siguiente pregunta:

¡Vamos de proclamar la igualdad y los derechos del hombre y, al mismo tiempo, dejar a la clase más numerosa, a la mayoría - de los que forman la nación, en peores condiciones que los ilotas a los peries? Luego expresa lo indefectible de la Reforma que ha ga pedazo las restricciones de brazos y de servidumbres feudal; - en su concepto "los miserables sirvientes del campo, especialmente los indios, se hallaban enagenados por toda su vida porque el amo les regulaba el salario, les daba alimento y el vestido que - quería y el precio que deseaba, no pena de encarcelarlos, atormentarlos e infamarlos si no se sometían a su voluntad"; sostiene - que la organización racional de su clase debe lograr que el trabajo sea dueño del fruto de su trabajo, a fin de que aumenten -- los gozos físicos y morales a que tiene derecho en relación con - el desarrollo de su inteligencia, y concluye: "Hasta hoy el trabajo, entendiéndolo como tal a la actividad inteligente y libre del hombre, ha estado a disposición de la materia, y precisa que en - lo sucesivo la materia quede a disposición del trabajador".

Triunfa definitivamente el principio de la libertad de trabajo y se considera que el trabajo es una propiedad del trabajador que merece tanto respeto como la propiedad territorial; que - la libertad de trabajo garantiza el derecho de propiedad y libera a los proletarios del trabajo forzado, del látigo, del ciego, de - la tlapiquera y de los castigos arbitrarios que imponen los amos, Pero a fin de cuentas el trabajo es mercancía.

Los paladinos del liberalismo mexicano hicieron que surgie

ra esplendorosa la libertad de trabajo y que se plasmas jurídicamente en los artículos 4o. y 5o. de la Constitución de 6 de febrero de 1857, promulgada por don Ignacio Comonfort, Presidente de la República.

La libertad de trabajo es el antecedente de la huelga, pues por virtud de esta libertad nadie puede ser obligado a prestar servicios contra su voluntad.

b) La Constitución de 1857.

Esta ley fundamental, la primera que en nuestro país conlleva expresamente el principio de libertad de trabajo, bajo el régimen de derechos del hombre, en su artículo 4o. decía:

Todo hombre es libre para abrazar la profesión, industria o trabajo que le acomode, siendo útil y honesto y para aprovecharse de sus productos. Ni uno ni otro se le podrá impedir sino por sentencia judicial, cuando ataque derechos de terceros, o por resolución gubernativa dictada en los términos que marque la Ley, cuando ofienda los de la ciudad.

Y lo completa el artículo 5o.:

"Nadie puede ser obligado a prestar servicios personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento. La Ley no puede autorizar ningún contrato que tenga por objeto la pérdida o el irrevocable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa del trabajo, de educación o de voto religioso. Tampoco autoriza convenios en que el hombre pacte su proscripción o destierro".

La libertad de trabajo así concedida constituye manifiestamente de inconformidad contra el régimen capitalista mexicano, pró

ximo a su plenitud de explotación; grito de rebeldía contra la esclavitud del trabajador; antorcha que iluminaría en el futuro la liberación de los siervos del campo; principio de igualdad para todos los hombres, aunque puramente teórico; propósito de aumento de gozos físicos y morales, disfrute integral del producto del salario. Estas ideas las sintetizó el Constituyente de 1856-1857, - en el mensaje que dirigió a la nación a través de una fórmula concisa: "EL TRABAJO Y LA INDUSTRIA LIBRES".

La Constitución de 5 de febrero de 1857 fue expedida en el nombre de Dios y con la autoridad del pueblo mexicano, y registró los derechos del hombre como la base y el objeto de las instituciones sociales, también estableció los derechos del ciudadano. - Entre los derechos naturales consignó el derecho al trabajo y a percibir el producto de éste; así consagró de manera precisa la libertad de trabajo e industria, destruyendo la institución de los gremios y las prohibiciones a los individuos o clases para que ejercieran varias industrias, acabando con los monopolios y los estancos que heredó la República de la época colonial.

Y al consignar la Constitución la libertad del trabajo, ya reconocida universalmente, trató de evitar los abusos que ocurrían en la Colonia, como la prestación de servicios gratuitos y forzados en beneficio de determinados individuos o clases. La libertad política originó en nuestro país la libertad de trabajo e industrias y dió al traste con la esclavitud, las encomiendas y repartimientos de indios, los servicios forzados en oficinas, ha-

ciendas y obrajes; y aunque muchos de estos abusos han cesado, quedan, sin embargo, restos en las fincas de campo de varias partes del país.

La libertad de trabajo e industrias logró la proletarianización del artesanado y la transformación de los obrajes en fábricas, iniciándose la era del capitalismo industrial y consiguientemente las ansias de mejoramiento de la clase trabajadora, así como la necesidad de la defensa de ésta por medio de la HUELGA; con junto de acciones individuales de cada trabajador, conforme al régimen individualista imperante.

Como los Constituyentes de 1856-57 tuvieron en cuenta que el monopolio ejercido por particulares o por el Estado es incompatible con la libertad de trabajo e industria, en el artículo 25 de la Constitución se declaró categóricamente:

"No habrá monopolios ni estancos de ninguna clase, ni prohibiciones a título de protección a la industria. Excep -- tuándose únicamente los relativos a la acuñación de la moneda, a los correos y a los privilegios que, por tiempo limitado concede la ley a los inventores o perfeccionadores de alguna mejora".

Por virtud de esta disposición constitucional desaparecieron definitivamente los estancos establecidos durante el régimen colonial, y la libertad de trabajo e industria se afirmó en la conciencia nacional, aunque no produjo todos los efectos deseados porque la organización capitalista constituida bajo la égida de esta libertad derivó el legítimo cauce de la libertad de trabajo e industria en sus diversas actividades.

A pesar de las generosas ideas inspiradas de la libertad - de trabajo, de los textos de la ley fundamental, persistió la esclavitud laboral, continuó la explotación del hombre por el hombre en forma más enérgica hasta consolidarse el régimen capitalista.

La Constitución de 1857 es la expresión más elocuente de - los hechos naturales; su base de sustentación son los "Derechos - del Hombre", cuyo catálogo es timbre de orgullo para sus autores.

En el orden político, la Constitución de 1857 engendró la dictadura en las instituciones, pues "fuera de las garantías individuales y del juicio federal que les dió realidad jurídica muy poco habrá que pueda estimarse como un avance. En cambio, hay mucho que, como derivado de los dos viejos principios jacobinos (igualdad incompatible de la voluntad del pueblo y la representación única, igualmente incorruptible o imaculada de aquella voluntad en la Asamblea Legislativa), no debe envejecerse ni por su novedad ni por su acierto" (2)

La Constitución de 1857 se fundó en teorías del siglo - - XVIII, cuando ya la ciencia se basaba en principios positivistas, y de aquí resultó un desajuste nacional entre el pueblo y sus instituciones y el entronizamiento de la dictadura con muchas consecuencias graves para la nación en el orden económico, político y

(2) Emilio Sagasta: La Organización Política de España, La Constitución y la Dictadura, edit. Sefelco, Madrid 1944, Pág. 353

social.

c) Justificación de la Huelga.

Era lógico que bajo la égida de la libertad de trabajo, -- los obreros explotados y oprimidos ejercitaran sus derechos inalienables e imprescriptibles; mejoría de sus salarios y de sus -- condiciones de trabajo, a través de la huelga. Porque la libertad de trabajo engendra el derecho de trabajar y también de no trabajar; y la huelga

En el derecho de reunión que garantizaba el Código político, la coalición y la huelga, en su dinámica, tienden a reivindicar a las masas hambrientas y subyugadas; son a la vez, hechos -- que despertar la conciencia de clase del proletariado y la traza formación de su actividad mutualista en organización sindical.

Tróricamente se inició la conquista del derecho de huelga a partir de la Constitución de 1857, apareció esta importante interrogación más tarde, en una publicación del año 1874: "¿Cómo -- pueden los operarios imponer la ley al empresario negociante sino es por medio de la huelga?" (3)

"Se ha visto que la huelga aunque es un extremo doloroso,

(3) "La Causa Social" México, octubre 4 de 1874.

quele trae consigo buenos resultados. A falta de un medio de -- más eficiencia para equilibrar el capital y el trabajo, la huelga viene a llenar el vacío que ya se hacía necesario cubrir para nivelar un tanto los rđditos del capital con los productos del trabajo".

Don Guillermo Prieto, poeta, economista y literato, se declara partidario de las huelgas, y es también uno de los primeros en calificarla como un derecho de los obreros. Dice al respecto, justificando a las huelgas:

"El capitalista puede retirar cómo y cuándo le parezca, su capital del ramo a que lo tenía destinado; este derecho se le ha reconocido solemnemente con el nombre de "lock-out", (cerrar la casa); ¿por qué poner en duda este propio derecho, cuando lo usa el obrero?".

¿Este derecho que se reconoce sin dificultad cuando lo usa el obrero buscando mejor acomodo, por qué se desconoce cuando se llama huelga?

Cuando una compañía de labores guarda provisora su cosecha, esperando realizar su efecto cuando la concurrencia encada le dé mayor precio, usa de un derecho indisputable y hasta se llama entendida y legal.

Cuando una sociedad mercantil deposita sus ricos fondos en verano para valorizarlos en invierno, ¿quién tiene derecho

a reglamentar y dirigir sus operaciones?

Y cuando una sociedad de obreros almacena su trabajo esperando que suba de precio, ¿por qué el reproche?, ¿a qué viene la intervención de nadie?

Al hacer ostensible el obrero su resistencia al atentado contra la propiedad, usa de su derecho; pero como su resistencia aislada sería infructuosa, como el capitalista lucha con todas las sumas de la retribución, nada es más natural que esas sumas se coliguen para equilibrar la fuerza; y eso es tanto más obvio, cuanto que es constante en el Código fundamental de el derecho de asociación.

Así, la huelga es el uso del derecho de propiedad protegido por el derecho de asociación, en términos jurídicos sería: "huelga es el derecho de propiedad de los trabajadores, protegido por el derecho de asociación, para evitar la tiranía del capital".

En la lucha de las dos clases que participan en la producción económica desde la colonia, se miran los campos perfectamente delimitados; las dos clases en pugna, explotadora y explotada, se atrincheran y emplean sus mejores armas para su defensa; la defensa de los capitalistas radica en su poder económico. Los proletarios se acogen a los beneficios de la asociación para contrarrestar la fuerza económica de los privilegiados. Y éstos fueron precisamente, los que se encargaron de obsecurar las ideas tan ob-

vias, brillantemente expuestas". (4)

La asociación de trabajadores es fundamental para la defensa de sus intereses; los trabajadores aliados con las campesinas víctimas del empresario; por esto el derecho de asociación que las garantizaba la declaración constitucional de 1857, les permitía protegerse contra la tiranía del capital; y la huelga es la mejor arma de que pueden disponer para mejorar sus condiciones de trabajo, como "derecho de propiedad" de los trabajadores o como derecho vital para subsistir frente a la fuerza económica de los capitalistas.

Indudablemente que las ideas socialistas de Europa conocidas en México, influyeron en el campo de la economía nacional y sirvieron para alentar la asociación de los trabajadores y la huelga, de manera que en el año 1878 ya se había formado una conciencia nacional que justificaba la huelga para mejorar los salarios de los trabajadores y, en consecuencia, sus condiciones de vida.

En 1888, don Ignacio Ramírez, sostenía que la asociación es bienestar y la administración es obediencia, subrayando la lucha entre la ley y el contrato en sus "Principios Sociales y Prin

(4) Estiliana Prieto. Breve estudio sobre la cuestión de huelgas de obreros vinculada en Occidente. Boletines de Economía. Boletín México. Imprenta del Estiliana., págs. 100 y 101.

ceptos Administrativos", y en sus estudios denominado "Sistema Protector", justifica la huelga.

"Jamás conseguirán los operarios monopolizar el poder público ni servir de arboles a la ciencia; pero les quedan varios recursos, puramente prácticos, para asegurar el remedio de sus males. La instrucción y la libertad facilitan hoy a los más pobres, con el cambio de profesión, una mejora en su estado. La huelga enseña a los trabajadores, cómo la asociación, hasta bajo una forma negativa, es bastante poderosa para obtener la más aproximada recompensa del trabajo". (1)

En efecto, la huelga no sólo es escuela de solidaridad y de conciencia clasista, sino el instrumento más eficaz para obtener mejor recompensa de los servicios personales de los obreros, cuyas jornadas eran inhumanas y sus salarios de hambre.

Don José María Luano, eminente jurista, también justifica las huelgas en los términos siguientes:

"Si una persona, con el capital y crédito necesarios, compra en un distrito extenso todo el trigo o el maíz de la cosecha de uno o más años, y después vende estas semillas a un precio muy elevado para obtener un lucro cuantioso en esta especulación, está en su derecho; y lejos de que infrinja con esto nuestro artículo

(1) Obras de Ignacio Guillot, Tomo III. Editora Nacional, S.A. - Madrid. 1947., pag. 99 y 100.

lo constitucional, está asegurado y protegido por la garantía que establece el artículo 4o. De la misma manera, si los obreros de cierto arte, los oficiales de sombrerería, por ejemplo, se ligan y convienen en no trabajar en las fábricas sino por cierto precio y bajo determinadas condiciones, están igualmente en su derecho; los dueños de fábricas no pueden romper ese pacto por perjudicial que sea a sus intereses, y la autoridad pública tampoco puede intervenir, sino empleando en el terreno de la persuasión los medios que, según el caso, aconseje la prudencia".

Y al referirse a la tolerancia de las leyes modernas, dice:

"Hemos dicho que la ley no prohíbe estos monopolios, pero que tampoco los autoriza. Desarrollaremos esta idea continuando uno de los ejemplos de que antes nos servimos. Los oficiales sombrereros se obligan entre sí para no trabajar, sino mediante cierto precio o jornal y para ser eficaz esta convención estipulan, que pagará cierta cantidad como pena si que falte al compromiso contraído. Este caso de monopolio prohibido conforme a nuestras leyes antiguas, no lo está por las actuales que, sin embargo, no lo autorizan. En consecuencia, si un dueño o empresario de fábrica de sombreros demanda a sus trabajadores para que continúen prestando sus servicios en los mismos términos que antes los prestaban, esta demanda será imprecedente; la causa de los obreros que nosotros está apoyada en su libertad natural y en las garantías que en favor de ella consagran los artículos 4o. y 5o. de la Cons

titud. de la misma manera, uno de los obreros comprometidos, rompe el pacto y se presta a trabajar en una fábrica por el jornal antiguo, o bajo las condiciones prohibidas en el pacto de liga; sus compañeros lo demandan y pretenden que se le obligue a no trabajar y a pagar la multa estipulada. Esta demanda será improcedente como la anterior; y en ella como en la primera, la causa de libertad está en favor del demandado; la ley no prohíbe el pacto celebrado, pero tampoco lo autoriza, simplemente lo tolera, porque la tolerancia de la ley es el espíritu de la libertad que deja hacer o no hacer⁽⁴⁾

Esta posición doctrinal de los liberales mexicanos se ajustaba estrictamente a los principios de libertad de trabajo y asociación, de los cuales se deriva la era psicológica de las huelgas obreras. El ejercicio individual de la libertad de trabajo fundamentaba los piques obreros y las huelgas, a fin de que los laborantes pudieran justipreciar libremente su trabajo y mejorar las condiciones del mismo; pero la clase capitalista estorbó el desenvolvimiento del humanismo de nuestros economistas y juristas, empleando todos los medios a su alcance para hacer negatoria la huelga y lo consiguieron, si no en su totalidad, sí en gran parte, revelándose su influencia en el Código penal de 1871.

(4) José María Larrea: Tratado de las Huelgas del Trabajo. Estudio del Sindicato Constitucional Patria. Imprenta del Generalísimo de España y Cia. 1876, págs. 212 y 193.

El Código Civil de 1870 dignificó el trabajo y adoptó el principio de libertad de contratación laboral; el contrato de trabajo quedó incluido como una figura del derecho civil, pero no bajo la forma de contrato de arrendamiento de cosas, estructurado por el derecho europeo de origen romano; sin embargo, no tomó en cuenta la desigualdad económica entre el trabajador y el empresario, y lo sujetó a normas de absoluta igualdad legal; en suma, no equiparó el contrato de trabajo al contrato de arrendamiento de cosas, porque la prestación de servicios no es una mercancía, sino una actividad humana. Pero desgraciadamente en el libre juego de las fuerzas económicas el trabajador resultaba víctima del empresario, quien siempre imponía las condiciones del contrato de trabajo; de modo que sólo la asociación y el empleo de la huelga podían colocar a los trabajadores en posibilidad de defender sus legítimos derechos.

Por otra parte, el abstencionismo del Estado para intervenir en los problemas de la economía traía consigo que en las pugnas de intereses económicos entre los factores de producción, se impusiera generalmente la autoridad del más poderoso en la lucha; el industrial o capitalista, soberano en las relaciones de trabajo.

Los huelgas de obreros constituían en la práctica el ejercicio individual de la libertad de trabajo frente al capital, en pos de una mejor retribución de su actividad productora de riquezas. Consiguientemente, la huelga se manifiesta como un hecho cog

nómico-social, tolerantes a los trabajadores escalligarse en defeg
sa de sus intereses, y abandonar el trabajo colectivamente, sin ne
cesidad de cumplir con ninguna formalidad, que entonces no consig
naban las leyes, sino como un acto individual que podían ejercer
libremente los trabajadores en el campo de la producción económi
ca, pero expuestos a la natural consecuencia de rompimiento de la
relación jurídica.

d) Las primeras huelgas.

Por sí sólo se explican los primeros paros obreros, sus -
pensiones de trabajo o movimientos de huelga: consecuencia de la
libertad de trabajo consignada en la Constitución de 1857. De --
aquí en adelante, sin ley Orgánica de los artículos 4o. y 5o. del
Código Supremo, el apogeo del principio de libertad de trabajo -
fué relevante; por eso, los movimientos huelguísticos no fueron -
obstaculizados jurídicamente, sino combatidos por el poder capita
lista mediante el empleo de la fuerza económica. Estos movimien
tos crearon un clima propicio para su desarrollo posterior, a pe
sar de las disposiciones del Código Penal de 1871.

Las suspensiones de trabajo concentradas, las huelgas, ce
san en México del año 1866, en que se advirtió el primer brote, y
que esta táctica de lucha del proletariado fué propagándose a me
dida que avanzaba la industrialización del país y la proletaria
ción de las masas, de tal modo que, cuando en 1877 llegaron a Mé
xico las noticias de los disturbios huelguísticos de los ferroca-

rrilleros norteamericanos, el campo ya estaba suficientemente aban-
donado para excitar a nuestras masas proletarias.

En efecto en 1877 fué cuando el movimiento huelguístico -
tuvo en México un decidido florecimiento y el momento en que em-
pezaron a manifestarse de un modo claro las aspiraciones por con-
quistar un aumento en los salarios y una baja en la jornada de -
trabajo. El origen de esos movimientos huelguísticos se debió a
la forma en que se obstaculizó la libertad de trabajo por la eco-
nomía capitalista, con extremada tiranía para las masas proleta-
rias, las cuales encontraron a través de la huelga el medio efica-
z de conquistar sus legítimos derechos: jornadas humanas de tra-
bajo, y mejores salarios. Pero no lograron obtener siquiera la li-
mitación de la jornada de trabajo a ocho horas, ni descansos domi-
nicales, ni pago del salario en efectivo, etc., que teóricamente se
reventaban las leyes de Indias.

Como entonces no surgían los líderes obreros, los primeros
movimientos huelguísticos fueron dirigidos por periodistas peque-
ño-burgueses, quienes desde las columnas de sus publicaciones ha-
cían prodigiosos esfuerzos por orientar a los asalariados.

En julio de 1888 los tejedores del Distrito de Tlalpán reg-
lizaron una importante huelga; por medio de ella se logró que la
jornada de trabajo para las mujeres y los menores se redujera a -
doce horas.

Otra huelga importante fué la de los mineros de Pachuca; se inició en 1874 y terminó en 1875 con un convenio en que la empresa se comprometió a pagar a los trabajadores \$0.50 diarios de jornal con deducción de la pólvora, cañuelas y vales...darían un mes y la octava parte del metal que saque; podían venderlo a la Compañía en el remate de los sábados de cada semana llamado rescate, o venderlo a otra persona.

Estos hechos huelguísticos son precursores de la tolerancia y sirvieron de paradigma a las huelgas realizadas al iniciarse el régimen porfirista.

Porfirio Díaz, después de derrocar los gobiernos de don Sebastián Lerdo de Tejada y el de don José María Iglesias, asciende a la primera Magistratura del país el 15 de febrero de 1877, y al presentarse al Congreso el 18. de abril del mismo año, anuncia el imperio de la Constitución y de las leyes.

El nacimiento de un nuevo régimen, estimula a los obreros y en agosto de 1877 los de la fábrica "La Fama Montañesa" de Tlalpa, piden a la Secretaría de Gobernación que autorice un reglamento interno de trabajo estableciendo la jornada de doce horas, la supresión del trabajo nocturno, de los pagos con vales o mercancías y de los castigos, fijando un servicio gratuito de médico y medicinas por enfermedades contraídas en el trabajo y reajustando los salarios. A esta demanda la Secretaría de Gobernación contestó: "no está en las facultades de la autoridad administrativa

imponer condiciones a los propietarios y obreros"; respuesta que origina la huelga de los trabajadores solucionada mediante algunas concesiones hechas por los patrones.

Las huelgas se suceden en Guadalajara, en las minas de Si malco, en la Capital Federal y en Puebla. Los movimientos huelgáticos en el nasiente régimen porfirista no impidieron la industrialización del país que se fomentó, con la inversión de capitales extranjeros, con aparente beneficio para la economía nacional y sin ningún provecho para la clase trabajadora que no conquistó ninguna ventaja durante la Dictadura, sino, por lo contrario, sólo alcanzó amargura, miseria, dolor y luto.

II.- EL CÓDIGO PENAL DE 1871

a) El Código Penal de 1871.

Bajo el título de "Delitos contra la industria o el comercio", el Código penal de 7 de diciembre de 1871, en su artículo- 225 tipifica la siguiente figura delictiva:

"Se impondrá de ocho días a tres meses de arresto y multa de veinticinco a quinientos pesos, o una sola de estas dos penas, a los que forman 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".

Esta disposición penal entraña una prohibición implícita de las coaliciones y huelgas.

La huelga es la suspensión colectiva de labores, cuyo objeto fundamental es mejorar las condiciones o rendimiento económico del trabajo, o ambos a la vez; las primeras huelgas tuvieron por objeto mitigar las inhumanas jornadas de trabajo y aumentar los salarios de hambre de los trabajadores. Los obreros no abandonan colectivamente el trabajo por simple holgazanería, sino por algunas causas que los obligan a ello.

¿Pero no entraña una amenaza el abandonar colectivamente el trabajo para obtener la disminución de la jornada y el aumento de los salarios?

El artículo 1299 del Código Civil de 31 de marzo de 1884, decía:

"Hay intimidación cuando se emplean fuerza física o amenazas que importen peligro de perder la vida, la honra, la libertad, la salud o una parte considerable de los bienes del que contrata, de su cónyuge o de sus ascendientes o descendientes".

Esta norma en consonancia con el artículo 826 del Código Penal de 1871, hacían imposible jurídicamente el empleo de la huelga, aunque en la práctica se llevara a cabo.

El precepto penal del Código de 1871 comprende el delito de huelga, pero en términos tales que aparentemente no constituía agravio al derecho de asociación que contenía el artículo 7o. de la Constitución de 1857; porque el legislador seguramente estimó

necesario definir cuáles eran las coaliciones ilícitas, entre éstas la huelga, para que otras manifestaciones del derecho de asociación quedaran protegidas por el artículo 30. Constitucional.

Es cierto que la Constitución de 1857 garantizó la libertad de trabajo y el derecho de la reunión, pero no protegió de modo expreso la huelga como acto colectivo que persigue el mejoramiento de las condiciones de trabajo y del salario; prueba de esto es el Código Penal de 1871 que prohíbe la huelga y sanciona -- criminalmente a sus autores. Cuando los trabajadores pretendían obtener un aumento de salarios quedaban comprendidos dentro de la figura delictiva que tipificaba el artículo 925 del Código Penal de 1871, porque para lograr un aumento de sus salarios empleaban la intimidación o la violencia moral de abandonar el trabajo, a fin de obligar al patrón a que concediera tal aumento de salarios. El pacto entre los obreros huelguistas sin duda que era lícito, pero el empleo de violencia física o moral que implicaba uso de los más delictuosos actos.

"Los efectos legales de la huelga son los que se desprenden naturalmente de su definición, es decir, los pactos entre los huelguistas son legales, mientras no estén comprendidos en el artículo 925 del Código Penal de 1871, el cual comina con castigos a los que ejercían violencia física o moral para hacer subir o bajar los salarios" (7)

(7) Guillermo Prieto: op. citada., pag. 118.

Las huelgas estaban comprendidas en el artículo 925 del Código Penal, precisamente en el momento en que los huelguistas pretendían hacer subir sus salarios, pues una cosa es la legalidad del pacto entre los huelguistas y otra el ejercicio de pretensiones derivadas de esos pactos frente a terceros, empresa -- rias.

¿No existe violencia moral cuando se obliga a una persona a hacer algo en contra de su voluntad? Entonces resulta que la legalidad del pacto entre los huelguistas era puramente utópica, pues si trataban de realizar las consecuencias del pacto mediante el abandono del trabajo, implicaban la violencia moral para obligar al empresario a aceptar las peticiones obreras.

En conclusión: la huelga de obreros para hacer subir los salarios y para mejorar las condiciones de trabajo, se encontraba tipificada como un delito en la legislación penal de 1871. Esta conclusión se deriva no sólo del texto expreso del artículo 925 del citado Código, sino también de su antecedente, el Código Penal español de 18 de junio de 1870, que en capítulo a las maquinaciones para alterar el precio de las cosas, disponía en el artículo 568:

"Los que se obligaran con el fin de encarecer o abaratar el precio del trabajo o regalen sus condiciones, serán castigados, siempre que la coacción hubiera comenzado a ejercitarse, con pena de arresto mayor. Esta pena se impondrá en su grado máximo a los jefes o promotores de la coacción, y a los que para asegurar su éxito emplearen violencia o amenazas; a no ser que por ella merecieran mayor-

pens^o.

Tal fué sin duda, el antecedente del artículo 925 del Código Penal de 1871 en nuestro país, en el que se inspiró don Antonio Martínez de Castro para sancionar a las coaliciones obreras y las huelgas.

El ilustre jurisconsulto al sancionar las huelgas por imitación extralógica, no dejó de reconocer que los capitalistas atentaban contra la libertad individual de los obreros, configurando los delitos respectivos. La exposición de motivos del Código Penal de 1871 al referirse a los atentados cometidos por y en contra de la libertad individual y allanamiento de morada, dice lo siguiente:

"Estos dos delitos, el primero sobre todo, no son raros en la República, y a veces son hasta tolerados por la autoridad, increíble resulta esto, pero así sucede, pues en México no son otra cosa las fábricas que unas verdaderas prisiones donde se detiene a los operarios a causa de que son deudores a los dueños de dichas fábricas, y lo que es más, para tener éstos ese pretexto e industria, hacen que los trabajadores se aduoden".

"No se concibe cómo ha podido durar tanto ese abuso, sino se explica con que éste es un mal inveterado que nació en tiempos de la dominación española, cuando, la prisión era permitida por -

deudas". (8)

El artículo 333 de dicho Código textualmente expresa:

"Los dueños de panaderías, obrajes o fábricas, y cualquier otro particular que sin orden de la autoridad competente, y fuera de los casos permitidos por la ley, arreste o detenga a otro en una cárcel privada, o en otro lugar, será castigado con las penas siguientes:

- I. Con arresto de uno a seis meses y multa de 25 a 200 pesos, cuando el arresto o la detención duren menos de diez días.
- II. Con un año de prisión y multa de 50 a 500 pesos, cuando el arresto o la detención duren más de diez días y no pasen de treinta.
- III. Cuando el arresto o la detención pasen de treinta días se impondrá una multa de 100 a 1000 pesos, y un año de prisión, aumentando con un mes más por cada día de exceso".

Esta disposición, así como el mensaje que la inspiró, revelan claramente cuál era la situación de los obreros en aquella época, víctimas de los empresarios. Sin embargo, se les impedía coaligarse para obtener por medio de la huelga aumentos de salarios, lo que enturbaba el carácter paradójico de dichos preceptos penales, pues los obreros con sus míseros salarios y por las tragadas que les hacían resultaban deudores eternos de los empresarios.

Después de muchos años de vigencia del Código Penal de 1871, del desenvolvemento del derecho de asociación y del ejercicio

(8) Edolfo Vallero: Código Penal para el Distrito y Territorios Federales, Librería de la Esq. de Ch. Secret. México, 1937, pp. 32.

cio constante de la huelga, a pesar de la sanción penal, don Demetrio Sedl comenta el artículo 925 en los términos que siguen:

"En el artículo 925 están comprendidas las huelgas como delitos contra la industria o el comercio. La libertad, en el ejercicio de la industria o el comercio, es un derecho consagrado que debe proteger la Ley, imponiéndoles pena a los que la evitan. Tanto los patrones como los obreros pueden, dentro de sus respectivas atribuciones, lesionar el libre ejercicio de los otros; bien disminuyendo los salarios, estableciendo tiendas de raya, gabelas y multas los primeros, o exigiendo aumento de salario horas de descanso, etc., los segundos. Los ataques que para conseguir sus propósitos se dirigen respectivamente y la violación de los convenios que pueden presentarse, están fuera del alcance penal, el que sólo debe intervenir cuando los patrones o los obreros, emplean la violencia física o moral. El artículo 925 está redactado en términos muy vagos, y olvida a los promotores o directores del motín que deben tener una pena especial, ya que el delito de que nos ocupamos ataca directamente la prosperidad nacional y tranquilidad pública" (8)

Las huelgas constituían delito penal, sancionado por el artículo 925. Pero en México ocurrió el mismo fenómeno que en España, en relación con el carácter delictuoso de las huelgas: las

(8) Demetrio Sedl: *Manejo Ley Penal*, 3a. edición, 1927, 327 y 328.

Huelgas se realizaron a pesar de las disposiciones del Código Penal porque son el único medio con que cuenta la clase obrera para conquistar su mejoramiento y contener los abusos patronales; el resultado de esta práctica trajo consigo que los preceptos penales, español y mexicano, cayeran en desuso, porque las huelgas se castigaban por las autoridades; es decir, la actividad obrerista fué justificando en la lucha diaria sus propios derechos y -- fué estructurando su destino. Pero tanto en España como en México, la huelga era un delito penal, si más que las autoridades no ejercían la acción punitiva: prácticamente la toleraban y reconocían que engendraba una necesidad de defensa de la clase obrera.

En España se derogó jurídicamente el delito de coacción y huelga por virtud de la Ley de 27 de abril de 1900 y en nuestro país, en 1917, cuando la Constitución de Querétaro declaró que - la huelga es derecho de los trabajadores.

b) La asociación Obrera.

En la vida colonial la asociación de los trabajadores fué materialmente imposible, por las condiciones que prevalecían en la época; a partir de la Independencia, tampoco se consiguió la libertad sindical, pues la industria incipiente y las condiciones en que se encontraban los trabajadores, les impidieron el goce de la libertad sindical, y en consecuencia, la asociación profesional; sin embargo, como el hombre es un ser social por naturaleza,

es, la manifestación gregaria aflora en función mutualista. La organización mutualista en México arranca del 3 de junio de 1853 - en que se constituyó la "Sociedad Particular de Socorros Mutuos".

La comunidad con tales finalidades constituía un fenómeno de hecho que se presentaba esporádicamente, sin ninguna protección legal y al amparo de la tolerancia de las autoridades. La libertad de asociación o de reunión fué consagrada expresamente - en nuestro país en la Constitución política de 1857, cuyo artículo 90. decía:

"A nadie se le puede coartar el derecho de asociarse o de reunirse pacíficamente con cualquier objeto lícito; pero solamente los ciudadanos de la República pueden hacerlo - para tomar parte en los asuntos políticos del país. Ninguna reunión armada tiene derecho de deliberar".

Así quedó establecida por primera vez en México, la libertad individual de asociarse y reunirse para fines lícitos, pero - esta asociación no tenía carácter profesional; es decir, no se consignaba la auténtica libertad sindical. Por esto, los obreros recurrieron al mutualismo como una forma de congregación con fines benéficos, no clasistas.

En los balbucesos de la asociación obrera, el mutualismo jugó un papel muy importante, puesto que a través de él se logró el primer intento de organización de la clase obrera; pero como el mutualismo no constituía un instrumento de lucha clasista, los trabajadores eligieron un nuevo camino: el cooperativismo, que --

tanpoco fué arma de lucha clasista que tuviera por objeto libe - rarlos contra la explotación del trabajo, sino más bien protec - ción contra los altos precios de los artículos de consumo que ha - cían regatarlos los salarios de hambre de los trabajadores.

Era natural que con la formación del capitalismo indus - trial en nuestro país, los asalariados intentaron su defensa co - mo clase por medio de la asociación y de la huelga; una y otra - marchaban parejas porque perseguían los mismos objetivos: defen - dera de la opresión capitalista y obtener mejores salarios. La - clase obrera, impulsada por necesidades vitales, utilizó la aso - ciación y la huelga, como se ha dicho, para defenderse de la dig - nidad de los empresarios, a pesar de la disposición legal del - Código de 1871.

El 16 de septiembre de 1873 se constituyó el "Círculo de - Obreros", primera asociación de tipo profesional, con el objeto - de "vigilar los intereses del trabajo y luchar por la mejoría de - las clases obreras y proletarias". Esta organización en octubre - de 1874 contaba ya con ocho mil trabajadores, en su mayor parte - artesanos y obreros de hilados y tejidos.

La génesis de la asociación obrera en México arranca del - siglo pasado con la formación del "Círculo de Obreros", primera - expresión obrerista como ya mencionamos, la cual interviene orga - nizadamente, como clase, en la vida pública del país. A princí - pios del presente deviene nuevamente la asociación obrera, entre

el dolor, las lágrimas y la muerte, con la Unión Liberal "Humanidad" en Oaxaca y con el "Gran Círculo de Obreros Libres" en Orizaba, organismo batallador en la huelga de Río Blanco.

Al triunfo de la Revolución maderista renació el movimiento obrero: en 1911 se constituyó la "Confederación Tipográfica - de México" y el "Comité Organizador de la Confederación Nacional de Trabajadores", en 1912 se estableció la "Casa del Obrero Mundial" y posteriormente la "Unión Minera Mexicana", en el norte: la "Confederación de Trabajo" en Torreón, Coah., el "Granio de Alijadores", en Tampico la "Confederación de Sindicatos de Obreros de la República Mexicana", en Veracruz. En otras regiones del país también se organizaron grupos obreros.

"La casa del Obrero Mundial" se estableció con el fin de adoctrinar a la clase obrera; su escuela filosófica fué la racionalista. La mejor síntesis de lo que significó en su origen "La Casa del Obrero Mundial" se concentra en este pensamiento: "Era el Ágora de rebeldes dolidos" (10)

La importancia del movimiento asociacionista profesional hizo que el Presidente Madero creara el Departamento del Trabajo y una Liga Obrera anexa al propio Departamento, que entonces dependía de la Secretaría de Fomento.

[10] Maximo Salazar: Los Papeles de la gloria. Primera Parte. [6] Editorial Acosta. México. 1921., pag. 58.

En importante manifestación organizada por la "Casa del Obrero Mundial" en el año de 1913 y con objeto de conmemorar al primero de mayo, se exigió la jornada diaria de ocho horas y el descanso dominical, desafiando así la ira del usurpador Victoria no Huerta, quien ordenó la clausura del gran órgano de los trabajadores mexicanos el 27 de mayo de 1914. Pero el 21 de agosto -- del mismo año abrió nuevamente sus puertas la gloriosa organización obrera, que tanto contribuyó al desenvolvimiento de la asociación de los trabajadores. Posteriormente se organizaron uniones y sindicatos obreros hasta convertir en realidad fáctica el derecho de asociación profesional.

III. La Huelga en la Dictadura Porfirista.

Antes del porfirismo la huelga era un delito; si más que la época de la prohibición fué insensible debido a la falta de industrias y a las desastrosas condiciones económicas y políticas por las que atravesaba el país.

México anhelaba paz y progreso en todos los órdenes de su vida. Entre revueltas, rebeliones e invasiones extranjeras, se consumían las entrañas de la patria y su mejoramiento económico y social se detenía. La muerte de Maximiliano de Habsburgo puso fin a un efímero imperio, sobre cuyas ruinas se levantó airosa la República con don Benito Juárez, el indomable indio que con acendrado patriotismo y amor por la libertad afianzó definitivamente nuestra independencia política. La República había salvado

la Patria, venciendo al Clero y al Partido Conservador.

Agusta la era del progreso y el establecimiento de la paz; en el año de 1877 asume por primera vez la jefatura de la Nación el general Porfirio Díaz y a través de sucesivas reelecciones impone la paz por espacio de treinta años; la paz auspició el progreso de la República en los ramos más importantes de su economía: aumento de la producción de plata y oro, inversiones de capitales extranjeros, construcción de ferrocarriles, impulso de la industria manufacturera con el incremento de fábricas de hilados y tejidos, desenvolvimiento de la industria del transporte, nuevas rutas comerciales, fundación de bancos, modernización de las ciudades. Prosperidad evidente para la burguesía, los terratenientes y grupos acomodados.

Pero la obra "progresista" del régimen no llegó a los campos ni al taller, ni a la fábrica, las condiciones económicas del peón de las haciendas y de los trabajadores de las ciudades eran miserables: mal vestidos, desnutridos, esteroidados con prolongadas jornadas de trabajo y salarios bajísimos. Los campesinos productores estaban inconformes, acariciando el momento de su reivindicación; sus sentimientos latentes de rebeldía incubaron malestar y odio contra los explotadores y privilegiados. Estas manifestaciones de inconformidad afloran en los movimientos huelguísticos de los obreros, a partir del crecimiento del régimen porfirista; en cambio el campesinado soportaba estoicamente su

condición de paria, mucho más inhabilitado que el obrero para su defensa frente a la férrea organización latifundista originaria de la antigua producción agrícola.

En relación con las coaliciones y huelgas de obreros la dictadura porfirista presenta dos momentos históricos: uno de tolerancia durante la plenitud del régimen y otro de represión en sus postrimerías.

En el primero, no obstante la prevención del artículo 925 del Código Penal de 1871 tuvieron lugar muchos movimientos de huelga; desde los anteriores al régimen porfirista, como el de mineros de PACHUCA y los que se iniciaron con el régimen porfirista por los obreros de la fábrica "La Fama Montañesa"; posteriormente tuvieron lugar otras en diversas regiones del país. Estas huelgas hicieron posible que el citado artículo cayera en desuso, pero no con una actitud desdévota del régimen porfirista en favor de los obreros, sino como válvula de escape donde se canalizaban las ansias de mejoramiento de los trabajadores y así mantener inalterable la plenitud de la organización capitalista-mexicana.

En el segundo, cuando comenzó a declinar el régimen porfirista, fueron reprimidas las huelgas agresivamente, asesinando a obreros indefensos, como ocurrió en los movimientos huelguísticos de Cananea en 1906 y el de Río Blanco en 1907. No se aplicó el artículo 925 porque había caído en desuso, pero se recurrió al

empleo de la fuerza bruta, de la violencia e inmolamiento de seres inertes, para elevar al paroxismo el poder de un régimen que - consentía a tambalearse, porque su progreso económico era ficticio y tan sólo reluciente en el exterior. Los dirigentes obreros fueron deportados a San Juan de Ulúa, así dejaban sentir su fuerza.

Corresponde a la etapa de consolidación y crecimiento del régimen porfirista, el auge del liberalismo económico y el predominio del capital teniendo en consecuencia el movimiento obrero en nuestro país. El gobierno porfirista toleró las huelgas durante el crecimiento del régimen, aunque en alguna ocasión fueron castigados los actos violentos de los huelguistas, como ocurrió en la huelga de los trabajadores de Ferrocarriles del Valle, que fueron sentenciados en 1898 a pagar una multa de veinte pesos o quince días de arresto, por haber atentado contra un servicio de primera necesidad; pero en sus postrimerías las reprimió violentamente asesinando a obreros indefensos.

IV. Las Huelgas de Cananea y de Río Blanco.

Alborca resurgiendo el Siglo XX, siglo de ciencia, --- anuncio de prosperidad y de auténtico progreso; aerodinámica, rayos X, radiactividad, física atómica, electrones, entropología genética, psicoanálisis, etc.

Don Porfirio continúa inmovilizado sobre el pedestal de -

la patria; su alianza con la burguesía y el clero fortifican su régimen, manteniendo aisladas a las masas campesinas y obreras; todo era brillo por fuera y sombras por dentro; el pueblo mexicano se encontraba anestesiado por la ignorancia, los obreros y campesinos con ruinas salariales se encontraban famélicos; en cambio, los privilegiados burgueses y clérigos se encontraban en la opulencia, exhibiendo factuosidad, poderío y riqueza, sintoma ficticio de bienestar de la República. Y de la libertad para que hablar, era totalmente nula.

Pero a mediados de la primera década del nuevo siglo, la paz porfirista recibe los primeros agujeros de crítica y protesta; empiezan a lanzarse ataques directos al jefe del Estado. El anciano dictador siente en carne propia el flagelo, y entonces se ve obligado a recurrir a los medios más vituperables y sanguinosos para conservar su régimen. La lucha política y la lucha obrera se intensifican para defender a la patria de las actividades decadentes de un septuagenario, convertido en instrumento de explotadores y paraguados. El periódico "Regeneración" aparece el 3 de diciembre de 1900 combatiendo a la dictadura; los Flores Magón son la cabeza visible del movimiento de liberación nacional, y tratan de convencer a la dictadura de sus errores y al viejo dictador a que abandone el poder.

"Nosotros no queremos revolución --decían los Flores Magón-- queremos que haya libertad y que termine la dictadura dejando --

obrar al pueblo según su voluntad" (11)

Se organizan clubes liberales para dar la batalla al porfirismo. La dictadura no sólo desprecia el impulso renovador, sino encierra a los ciudadanos y cierra periódicos de combate. Esto fué preparando el ambiente para que fecundizara en el campo nacional la Revolución; pero antes se abrieron las puertas del exilio a los inconformes contra el régimen.

En el año de 1906, en San Luis Missouri, los Flores Magón, Praxedis G., Guerrero, Juan Manuel Sarabia, Librado Rivera, anacimino Figueroa y otros compatriotas, constituyen la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, y el 10. de julio del mismo año lanzan un manifiesto a la Nación mexicana y el programa de dicho Partido.

La ideología proletaria del Partido Liberal Mexicano fué sugerida por dos obreros del mineral de Cananea: Manuel M. Díaz -- guen y Estéban E. Calderón y el esforzado luchador Ricardo Flores Magón. Los postulados fundamentales del título "Capital y Trabajo" están concebidos en los términos siguientes:

31.- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en la proporción siguiente: de un peso diario para la generalidad del país, en el que el promedio de los salarios es inferior al citado; y de más de un peso para -

(11) Ricardo y Jesús Flores Magón: Batalla a la Dictadura [Luchas Político] (Imprenta Editorial, S.A. México, 1948.) pag. 16.

aquellas regiones en que la vida es más cara y en las que este salario no bastaría para salvar de la miseria al trabajador.

22.- Reglamentación del servicio doméstico y del trabajo a domicilio.

23.- Adoptar medidas para que con el trabajo o destajo los peones no burlen la aplicación del tiempo máximo y del salario mínimo.

24.- Prohibir en lo absoluto el empleo de niños menores de catorce años.

25.- Obligar a los dueños de minas, fábricas, talleres, etc., a mantener las mejores condiciones de higiene en sus propiedades y a guardar los lugares de peligro en un estado que preste seguridad a la vida de los operarios.

26.- Obligar a los patronos o propietarios rurales a dar alojamiento higiénico a los trabajadores, cuando la natura lesa de éstos exija que reciban albergue de dichos patronos o propietarios.

27.- Obligar a los patronos a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.

28.- Declarar nulos los adeudos actuales de los jornaleros del campo para con los amos.

29.- Adoptar medidas para que los dueños de tierras no abusen de los sediceros.

30.- Obligar a los arrendadores de campos y casas, que indennicen a los arrendatarios de sus propiedades por las mejoras que dejen en ellas.

31.- Prohibir a los patronos bajo severas penas, que paguen al trabajador de cualquier modo que no sea dinero - efectivo; prohibir y castigar el que se impongan multas a los trabajadores, o que se les hagan descuentos de un jornal, o se retarde el pago de la raya por más de una semana, o se niegue el que se separe del trabajo, el pago inmediato de lo que tiene ganado; suprimir las tiendas de raya.

32.- Obligar a las empresas o negociaciones a no aceptar entre los empleados y trabajadores sino una minoría de extranjeros, no permitir en ningún caso, que los trabajadores de la misma clase, se pague peor al mexicano que al extranjero, en el mismo establecimiento; o que a los mexicanos se les pague en otra forma que a los extranjeros.

33.- Hacer obligatorio el descanso dominical.

Estos puntos del programa complementados con el capítulo sobre tierras, son revelados de la situación económica y social en que se encontraba el proletariado mexicano a mediados de la -- primera década del siglo XX, cuando la dictadura había llegado a la cúspide de su apogeo. La acción política y la acción obrera se identificaron para dar las bases de reivindicación económica del proletariado.

Llamará la atención que entre los postulados del Partido Liberal Mexicano no aparece el "derecho de huelga", como anhelo de la clase obrera; pero esto se explica fácilmente: la dictadura porfiriana toleraba las huelgas, no combatía el desarrollo de las mismas, los trabajadores ejercían, aunque sin éxito, la coalición y la huelga; y como los obreros podían libremente realizar sus ag videntes huelguísticos, no había razón para hacer solicitudes al respecto.

Más al declinar la plenitud de la dictadura, los movimientos huelguísticos de trascendencia como los de Cananea y Río Blanco, se reprimieron con crueldad, porque la organización sindical obrera minaba la solidez del régimen porfiriano.

Los síntomas de la dictadura desde 1906 manifiestan su estado patológico: deviene el caos y se autoestructura. La unión sindical de los trabajadores los colocaba en vías de alcanzar sus

primeras conquistas en la lucha social y para contener las ansias de liberación de las masas, se recurrió a la violencia y al asesinato con derramamiento de sangre proletaria en Cananea y Rio Blanco.

a) La Huelga de Cananea.

En Cananea, región del Estado de Sonora, se organizó la Unión Liberal "Humanidad" a fines de enero de 1906, por iniciativa de Manuel M. Diéguez; también se constituyó en Sonquillo, parte baja de Cananea, el Club Liberal de Cananea; estas organizaciones se afiliaron a la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, que tenía su sede en el extranjero, en San Luis Missouri. - Estéban B. Calderón, con valor civil admirable alentaba a los trabajadores para defenderse de la férula capitalista que cada día era más desesperante. La situación en el mineral de Cananea era realmente insostenible: bajos salarios y recargo de trabajo de los obreros, para aumentar las pingües ganancias de las empresas. A fin de contrarrestar esta situación se reunieron los miembros de la Unión Liberal "Humanidad" en sesión secreta, protestando contra la tiranía industrial, y como consecuencia de esta reunión celebrada el 28 de mayo de 1906, se realizó un mitin el día 30 del mismo mes y año; en un sitio próximo a Pueblo Nuevo, al que concurren más de doscientos obreros. Hablaron en el mitin Carlos Guerrero, Estéban B. Calderón y Lázaro Gutiérrez de Lara, acordándose llegar a un movimiento de huelga para contrarrestar la explotación capitalista.

En la noche del 31 de mayo, en la mina "Overight" se declaró la huelga, en el preciso instante de los cambios de operarios y mineros, negándose los entrantes a cubrir las vacantes - que dejaban sus compañeros. El movimiento se desarrolló pacíficamente en conjunto abandonaron la mina los trabajadores, porque - sus peticiones de aumento de salarios constantemente eran burladas. El gerente de la Compañía Minera "Guanaco Consolidated Copper Company", coronel William C. Green, estimó serio el movimiento, demandando en su auxilio la intervención del gobernador del Estado de Sonora.

En las primeras horas de la mañana del día 1o. de junio - de 1904, más de dos mil trabajadores huelguistas recorrieron los talleres y las minas con objeto de engrosar sus filas y llevar a cabo una gran manifestación. A las diez de la mañana ocurrieron los representantes de los huelguistas a las oficinas de la empresa, en donde se encontraba el apoderado de la negociación, licenciado Pedro D. Robles y las autoridades del lugar, Presidente Municipal doctor Filiberto V. Barroso, Comisario Pablo Roble y Juez Menor Arturo Carrillo. Los representantes de los huelguistas: Eutobán B. Calderón, Marcel M. Diéguez, Justo Félix, Enrique Ibañez, Francisco Méndez, Alvaro L. Diéguez, Juan J. Ricos, Manuel S. Sandoval, Valentín López, Juan C. Bash, Tiburcio Esuquer, Jesús - J. Batras, Mariano Mesina e Ignacio Martínez, presentaron un "agradecimiento" que contenía los siguientes puntos:

1o.- Que el pueblo obrero declaró en huelga.

3o.- El pueblo obrero se obliga a trabajar sobre las condi-
ciones siguientes:

I.- La destitución del empleo del mayordomo Luis (nivel -
18).

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

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

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

V.- Todo mexicano en el trabajo de esta negociación, ten-
drá derecho a ascenso, según se lo permitan sus aptitudes".

El abogado de la empresa calificó de "absurdas" las peti-
ciones obreras, pero los huelguistas estaban decididos y se mantu-
vieron en digna actitud. Como la negociación negó categóricamente
las peticiones, enseguida se improvisó un mitin frente a la mina
"Overseight", en el cual los comisionados informaron que la compe-
ñía no había aceptado sus peticiones. Desde este momento se ini-
ció la lucha, organizándose una manifestación compacta que par-
tió de la mina con dirección al barrio de "La Mesa", a efecto de
invitar a los operarios de la madrería de la empresa a secundar
el movimiento. Pero el gerente de la negociación minera, Green --
que de antemano conocía la debilidad de sus razones, preparó otros
argumentos para él más eficaces, y pronto los puso en práctica: -
el argumento de las ametralladoras. (12)

[12] Luis Star Jordana: Cananea Primer Grado del Sindicalismo en
México. Publicaciones del Departamento de Bibliotecas de la
UNAM. 1934. p. pag. 48.

La manifestación de los obreros se dirigió a la maderería para invitar a los obreros de este departamento de la Compañía a que hicieran causa común con los huelguistas; como los trabajadores abandonaron dicho departamento sumándose a los huelguistas, George Metcalf pretendió impedir la salida de los obreros, y como no lo consiguió, con una manguera reció de agua a los manifestantes, ayudado por su hermano Williams, sacando las banderas que llevaban, entre ellas la insignia de la patria. Los huelguistas se acercaron amenazadoramente al edificio, gritando: "que salga el gringo desgraciado", y la respuesta fué una detonación y un obrero cayó al suelo bañado en sangre. Entonces se inició la lucha: los obreros desarmados arrojaban piedras y los hermanos Metcalf contestaban con balas; se estableció una pelea sangrienta entre huelguistas y sus agresores, se incendió la maderería resultando muchos heridos y muertos entre éstos los agresores.

Después del sangriento suceso, los obreros continuaron en manifestación con dirección a la Comisaría de Sonquillo, en demanda de justicia; pero cuando se acercaban, al palacio municipal, una descarga de fusilería sobre los obreros indefensos hizo nuevas víctimas. El argumento del soberbio empresario se ponía en práctica, la masacre fría y premeditada esperaba.... Los obreros indignados, no podían regular la agresión por encontrarse inerres. Contestaban a los disparos con maldiciones y con piedras, trabándose una lucha desesperada y desigual.

El número de los muertos de este segundo combate llegó a

diez, ocho de los cuales eran mexicanos. Los heridos eran más de diecisiete y su muerte inevitable. Se asegura que los americanos habían usado balas "dum-dum", prohibidas en todos los ejércitos del mundo, por lo terrible de sus destrozos. Este fué el teatro del primer día de lucha en las calles ensangrentadas de Cananea.

El gobernador de Sonora, Izabal, llegó a Cananea con rurales, gendarmes fiscales mexicanos y con más de doscientos norteg americanos, en su mayoría pertenecientes a las fuerzas fiscales - "rangers" de los Estados Unidos. La misma mañana del día 2 de junio fueron encarcelados más de veinte obreros; por la tarde los trabajadores organizaron otra manifestación e intentaron hablar personalmente con el gobernador, pero fueron estorbados por esbirros de la empresa, entablándose de nuevo la lucha siempre desigual: obreros desarmados y esbirros utilizando magníficos "matadores". La refriega continuó hasta las diez de la noche, en que prácticamente quedó disuelta la manifestación.

En el periódico "El Imperial" de 3 de junio de 1906, se publicó un resumen de los sucesos de Cananea en los términos siguientes:

Desde hace varios días, un grupo de obreros mexicanos, de los que trabajan en la gran empresa minera de Cananea, - sabedores de su jornal inferior al que gozaban sus compañeros norteamericanos, iba a ser disuadido aún, venían preparando una huelga, a la que no faltaron iniciadores de mala fe, como es común en esta clase de conflictos. La huelga estalló el día 1o. de junio, pues nada habían conseguido los obreros de la empresa. Este mismo día, los trabajadores huelguistas se dirigieron a la aduana de la nego-

ajación con la finalidad de conseguir el apoyo de los representantes obreros, pero fueron recibidos a tiros por los norteamericanos; los obreros huelguistas repelieron la agresión con piedras. El resultado de la contienda, según telegrama del Mayor Watts a Washington, fué de dos americanos muertos, los hermanos Metcalf, y quince obreros mexicanos.

Al día siguiente, dos de junio, se restableció la calma. Desde entonces, la prensa adjudica a los dirigentes de los trabajadores el título de "incitadores de la mala fe", porque salen en defensa de sus compañeros exigiendo a la poderosa empresa sinera nivelación de salarios de los obreros mexicanos en relación con los extranjeros, así como mejores condiciones de trabajo.

La acusación más grave que el movimiento obrero mexicano ha formulado contra el gobierno de Don Porfirio, es la de haber permitido el paso de tropas norteamericanas armadas para proteger a la Compañía Sinera. Como el hecho entrañaba una vergüenza nacional, el mismo periódico "El Imperial" en su editorial de siete de junio se encargó de desmentirla diciendo: "no es exacto que hayan entrado tropas norteamericanas al territorio nacional; el origen de esa versión se encuentra en la circunstancia de que en el tren que procedía de Sono, Arizona, subieron el gobernador de Sonora Isabel y un grupo de particulares norteamericanos armados, pero estas personas no formaban parte de las fuerzas de aquel país, ni portaban uniforme; en su mayoría eran profesionistas, que vanían a informarse de lo sucedido; el gobernador de Sonora consiguió de esas personas que regresaran sin descender del tren".

En la conciencia nacional de la época se tenía como cierta la acusación y aún cuando "EL IMPERIAL" la hubiera negado, la verdad es que según el propio periódico, en el tren viajaban el gob

sañor de Sotera y "un grupo de norteamericanos armados", que en casi seguro participaron en los sucesos de Caménoa, aunque el gobernador hubiera declarado que consiguió que no bajaran del tren, pero la magnitud del suceso revela lo contrario.

La actitud de los trabajadores de Caménoa a la empresa a tratar con los obreros y llegar a un acuerdo con éstos, accediendo a sus peticiones, pero un acuerdo con éstos que las autoridades nacionales no permitieron, según se afirmaba por personas en teradas.

El día 5 mientras la agitación continuaba, fueron detenidos Biéguas, Calderón, Ibarra y otros cinco obreros señalados como directores del movimiento, a quienes se les sometió a "proceso" y se les condenó a extinguir una pena de quince años de prisión en las tinajas de San Juan de Uila.

El epílogo de esta lucha fué la renovación de labores, en condiciones de sumisión para los obreros y castigo injusto para sus trabajadores defensores. Pero éste fué la primera chispa de la Revolución que había de alborotar después para hacer justicia a las víctimas de la explotación capitalista.

b) La Huelga de Río Blanco.

En verdad dicen que la huelga de 1907 no fué la primera en la región de Río Blanco: el espíritu de rebeldía se anunció ya en tres movimientos que sin preparación ninguna, únicamente obedieron

de a instantos de protesta por los abusos de la empresa, acontecieron sucesivamente durante los años de 1896 el primero, durante el invierno de 1898 el segundo, y el último que ya recibió el nombre de huelga con el que fué conocido.

El origen de la huelga de Rio Blanco de 1907 radica en la asociación opresora del capitalismo industrial contra la organización sindicalista de los trabajadores hilanderos. En efecto, a mediados del año de 1906 se reunieron un grupo de obreros tejedores en el local de Soderá del obrero Andrés Neta y después de tratar el asunto que los reunía, el trabajador Manuel Avila expuso la conveniencia de crear un organismo de lucha en contra del clero, el capital y el gobierno que era instrumento de ambos; se provocó la discusión correspondiente y los asistentes se dividieron en dos grupos, uno encabezado por Andrés Neta y el profesor José Buebia, que sostenían la conveniencia de crear una sociedad mutualista para evitar persecuciones, y el otro encabezado por Avila, los hermanos Genaro y Atanasio Guerrero y José Neira, que invocaban la necesidad de organizar una unión de resistencia y combate. Se optó por crear una "Sociedad Mutualista de Ahorro", a fin de no provocar las iras de los enemigos del proletariado.

Fue en la sesión que citaron para discutir los estatutos de la Sociedad, Avila insistió con vehemencia, secundado por su voz prosélita, en constituir la unión de resistencia para oponerse a los abusos de los patrones y sus cómplices, proponiendo que la agrupación se denominara "Gran Circulo de Obreros Libres". Al-

fín de una acalorada discusión, por mayoría de votos, se admitió la proposición de Avila y para evitar la destrucción del Círculo, éste tendría un doble programa: en público se tratarían asuntos intrascendentes, que no lastimaran a los enemigos de los trabajadores, y en secreto, sigilosamente, lucharían para hacer efectivos los principios del Partido Liberal Mexicano, cuyo manifiesto era conocido en la región de Orizaba. Así nació el "Gran Círculo de Obreros Libres", en junio de 1906, y a su correspondiente órgano de publicidad: "Revolución Social".

Las ansias de mejoramiento de los trabajadores e imperiosas necesidades de defensa contra la jornada de quince horas, el empleo de niños de seis años y las arbitrariedades de los capataces, hicieron, naturalmente, que el nuevo organismo se desarrollara con inusitado auge, pues en poco tiempo se organizaron más de sesenta sucursales en Puebla, Tlaxcala, Veracruz, México, Querétaro y el Distrito Federal. Indudablemente que esta actividad obrera causó profundas inquietudes entre los industriales.

Los industriales de Puebla aprobaron el 20 de noviembre de 1906 el "Reglamento para las Fábricas de Hilados y Tejidos de Algodón", cuyo contenido esencial es el siguiente:

"La cláusula primera fijó la jornada de 6 a.m. a 6 p.m. - los sábados, el 16 de septiembre y el 24 de noviembre, se suspenderán las labores a las seis de la tarde. La entrada al trabajo será cinco minutos antes de la hora, a cuyo efecto se darán dos toques preventivos, uno a las 5:45 de la mañana. La cláusula catorce fijó los días de fiesta: 10, y 6 de enero, 2 de febrero, 18 y 23 de marzo, jueves,

viernes y sábado de la Semana Mayor, Jueves de Corpus, 14 y 29 de junio, 15 de agosto, 8 y 15 de septiembre, 10, y 2 de noviembre, y 9, 11 y 25 de diciembre. La cláusula 42 se autorizó al administrador para fijar las indemnizaciones por los tejidos defectuosos. La cláusula Trece prohibió a los tejedores admitir huéspedes sin permiso del Administrador, en las habitaciones que proporcionaba la fábrica. La misma cláusula indicaba que en los casos de separación deberá el trabajador desocupar la habitación en un plazo de "tres días". (13)

Este reglamento se publicó el día 4 de diciembre de 1906 - en las fábricas de Puebla y Atlixco, provocando una huelga de los obreros. El Centro Industrial de Puebla, ordenó un paro general - en las factorías de Puebla, Veracruz, Tlaxcala, Querétaro, Jalisco, Oaxaca y el Distrito Federal, lanzando a la calle a sus trabajadores, con el objeto de capitalizar la situación de angustia y miseria que produce el desempleo y desinar a las masas proletarias en su primer intento de asociación sindical.

En la región de Orizaba, Veracruz, los obreros protestan - enérgicamente contra tal procedimiento industrial, pero los patrones veracruzanos en conveniencia con los de Puebla, aprovecharon la oportunidad para fijar en sus fábricas el reglamento poblano. Como consecuencia de este acto, los obreros abandonan sus labores, para solidarizarse con los compañeros de Puebla y defenderse también del ataque que entrañaba la actitud patronal. Desde este tiempo los campos quedan desolados y entablada la lucha entre -

(13) Véase acerca del asunto la Industria Textil del Siglo y el -
Requisito. México.

capitalismo y sindicalismo.

Los industriales textiles y sus trabajadores sometieron el conflicto provocado por el agro patronal al arbitraje del Presidente de la República; los obreros pensaban que el Dictador, en un rango humanitario les hiciera justicia. Las Comisiones de obreros e industriales se trasladaron a la Metrópoli para tratar la cuestión con el viejo Presidente. el día 5 de enero de 1907, los comisionados obreros fueron obligados a comunicar a los trabajadores que el fallo del general Porfirio Díaz había sido favorable a los intereses de los trabajadores. El Gran Circolo de Obreros Libres, convoca a sus agremiados por el día siguiente, domingo 6 con el objeto de informarles sobre el arbitraje.

El domingo seis de enero se reunieron los trabajadores en el teatro "Coroniza", y cuando les dieron a conocer el laudo Presidencial, advirtieron que se trataba de una burla sarcástica, - que el arbitrio no era más que un instrumento de los industriales provocándose una reacción violenta contra el Dictador. Acordaron no volver al trabajo, contrariando el artículo 16. del laudo arbitral que declaraba expresamente que el lunes 7 de enero de 1907- se abrieran las fábricas en los Estados de Puebla, Veracruz, Jalisco, Querétaro, Oaxaca y el Distrito Federal, y que todos los obreros entraran a trabajar en ellas, sujetos a los reglamentos vigentes al tiempo de clausurarse o que sus propietarios hayan dictado posteriormente y a las costumbres establecidas. La nota era evidente: la lucha obrera fué enderezada contra el reglamento in

puesto por los industriales; y el Árbitro, con su alta investidura imponía la vigencia de tan estrictos reglamentos.

Los obreros se mantuvieron firmes en su actitud, porque su causa era justa y estaban dispuestos a desafiar las iras del tirano. El lunes 7 de enero las Cábricas lanzaron su roncó alibido, -- llamando a los trabajadores a la faena; los industriales estaban seguros de que los obreros no se atreverían a desobedecer el laudo presidencial, máxime cuando habían hecho correr la versión de que las autoridades del Cantón de Orizaba tenían órdenes estrictas de hacer que el trabajo se reanudara desde luego, para que el comercio no siguiera sufriendo con el paro. De todas las calles que conducen a las fábricas, se vió avanzar la masa compacta de obreros, que los jefes satisfechos veían regresar vencidos. Pronto sucedió que aquel conglomerado no llegaba como otros días, sumiso y dócil; cada trabajador traía los puños fuertemente crispados y había en su rostro odio y dolor. Los días de huelga, con su cortejo de hambre, de soledad, los habían afeitado un gesto de amargura, y sabiendo que había llegado el momento de la huelga afirmaban su peso formidable, vinieron a situarse frente al edificio de la fábrica en actitud de desafío, para que los propietarios vieran claramente que se negaban a trabajar, a pesar de la combinación presidencial, y vinieron también para saber quiénes, entre ellos, fluctuaban rompiendo las filas proletarias para castigarlos. (14)

(14) Cuentos y Anécdotas, 1939. Presidencia de la República de México, y otras publicaciones del Departamento de Bibliotecas de la UNAM. 1939, tomo. 10 y 11.

Hombres y mujeres encolerizadamente se dirigieron a la tienda de raya de Río Blanco, toman lo que necesitan y prenden fuego al establecimiento; después la muchedumbre se dirige a Hoggles, Santa Rosa, ponen en libertad a sus correligionarios que se encontraban en las cárceles, incendiando éstas y las tiendas de raya. El pueblo se hizo justicia con sus propias manos frente a la tiranía; una nueva chispa de la Revolución, pues la muchedumbre gritaba: "Abajo Porfirio Díaz y Viva la Revolución Obrera". El corolario de este acto fue el asesinato y fusilamiento de obregos, una verdadera masacre que llevó a cabo el general Rosalío Martínez, en cumplimiento de órdenes presidenciales.

Tres años más tarde la Revolución había triunfado y el octogenario abandonaba el país con rumbo a Europa, donde no tuvo tiempo suficiente de recordar a todas sus víctimas.

SEGUNDA PARTE

ANTECEDENTES HISTORICOS EN JAPON

Al iniciar el tema de la huelga en Japón, tenemos que -- tratar por principio de cuentas de una manera breve como se encuentra organizado el trabajo en este país de características capitalistas y altamente industrializado por ardo.

El trabajo organizado en Japón tiene sus orígenes en el siglo XIX, tiempo en el cual comenzó a establecerse la industrialización y empezó a surgir una clase obrera industrial. Sin embargo habrían de pasar muchos años antes de que los sindicatos se establecieran firmemente, y no fue sino hasta después de 1945 que Japón tuvo un movimiento laboral duradero y de amplias proporciones. Hoy en día el trabajo organizado en Japón ostenta la segunda membresía más extensa en el mundo no comunista.

Entre las condiciones económicas, políticas y sociales que conforman los movimientos laborales en las naciones industrializadas, los cambios en el mercado laboral a la larga juegan un papel aparentemente clave. Cualquiera que sean las metas y las ideologías que profesan las organizaciones laborales, su estructura, estrategia y acción parecen reflejar la estructura de desarrollo de los mercados laborales. La historia del trabajo organizado en Japón no ofrece excepción a este respecto, por lo tanto, sería conveniente empezar con un examen del desarrollo del MERCADO LABORAL

a partir del tiempo en que empezó la industrialización Japonesa - en el pasado siglo XIX

ORIGENIMIENTO DE UNA FUERZA LABORAL INDUSTRIAL

En el tiempo de la Restauración MEIJI (1868), la economía Japonesa era principalmente no industrial. El 80% de la población trabajadora estaba involucrada en la agricultura y en la pesca. A pesar de los esfuerzos congregados, sobre todo bajo la dirección del gobierno para lograr una rápida industrialización, no fué sino hasta el final de la Primera Guerra Mundial que una mayoría de la fuerza laboral Japonesa alcanzó un empleo provechoso fuera de la agricultura. El compromiso total de la mayoría de los trabajadores al trabajo asalariado industrial como su ocupación de por vida, surgió lentamente a través de varias décadas. Los impedimentos al trabajo industrial eran la inseguridad del ingreso, la competencia y la alienación de la vida urbana, y la renuencia a abandonar a pesar de los bajos niveles de vida, las familias compesanas estrechamente ligadas por tradición, y los pueblos rurales bien ordenados. Aún en 1918, la mayoría de los trabajadores en los sectores industriales no eran asalariados, sino contratados directamente por las compañías y las organizaciones para trabajar bajo las supervisiones y gerencias. Por el contrato eran trabajadores auto-empleados o familiares sin paga con frecuencia involucrados en el comercio artesanal, muchos de ellos estaban aún muy cerca de sus orígenes agrarios, como ejemplifica el gran número de emigrantes o HIRASSEKI, que se movían de aquí para allá, entre la-

granja y la fábrica. Por lo tanto una característica importante de la fuerza laboral industrial durante la mayor parte de la época anterior a la Segunda Guerra Mundial, fué su estatus "mitad campesino, mitad trabajador".

En vista de dichas condiciones del mercado laboral, la organización de los sindicatos de trabajo continuaba siendo limitada, de corta vida y dividida en metas y estructuras.

Como en otros países de reciente desarrollo que intentaban una industrialización apresurada, la estructura económica japonesa permaneció dualística por mucho tiempo. Surgían una gran masa de tiendas familiares, lugares de trabajo y granjas pequeñas, -- atornadas tecnológicamente y a su vez un puñado relativo de organizaciones y empresas a gran escala, algunas veces gigantescas, -- con la más avanzada tecnología y procedimientos. Ambos sectores -- crecieron a gran escala durante las siguientes décadas.

El sector de gran escala era controlado o dominado por el ZAIBATSU (UNIONES DE EMPRESAS FINANCIERA E INDUSTRIALES), el establecimiento militar o el gobierno central. Mientras que un considerable nivel de coordinación crecía entre los dos sectores, a través de grandes firmas que subcontrataban producción a las pequeñas, el resultado eventual para los trabajadores industriales fué también el surgimiento de mercados laborales "duales" en los que los empleados de empresas de gran escala recibían salarios y beneficios notablemente mayores que aquéllos del sector de peque

La escala.

La diferencia de sueldos entre los trabajadores a causa -- del tamaño de la empresa que los empleaba fué evidentemente delimitada después de la Primera Guerra Mundial. Hasta entonces dichas DIFERENCIAS SALARIALES eran casi inexistentes, ya que los trabajadores de la industria tendían a ser altamente variables, cambiando de patrón a patrón, sin importar el tamaño de la empresa, en busca de los trabajos mejor pagados. Su movilidad tendía a compensar los sueldos por nivel de habilidad entre las empresas grandes y pequeñas. Al mismo tiempo los mercados laborales tendían a ser inestables, sino caóticos, y solamente fueron sistematizados lentamente para así distribuir a los trabajadores entre las empresas industriales. Se piensa que ese lento desarrollo se debió fundamentalmente al rápido crecimiento de la población en las áreas -- agrícolas desde 1870 hasta 1920 que resultó un excedente de trabajadores que no podían ser productivamente empleados en las granjas familiares que apenas sobrevivían, y que por lo tanto buscaban un trabajo "ad-hoc" con frecuencia en los sectores industriales y comerciales que estaban surgiendo. Hubo pocos esfuerzos -- conscientes para equipar a los trabajadores industriales en potencia con las habilidades apropiadas por medio de entrenamiento -- pre-empleo, y durante el empleo, aún cuando ya se había alcanzado la educación elemental universal, desarrollada en algunas Universidades de alto nivel, y lanzando escuelas técnicas de nivel secundario a principios de 1900. Como resultado las nuevas industrias sufrían constantemente la falta de trabajadores especializados

dos, sobre todo durante el "BOOM" económico de la Primera Guerra Mundial.

Por un período largo muchos patrones en la presencia de que todo lo que necesitaban eran simples trabajadores no especializados, buscaban a aquellos que estuvieran dispuestos a trabajar por menos, con frecuencia en condiciones abismales. La industria textil algodónera estaba entre los ejemplos más notorios al reclutar juveniles mal pagados de las áreas rurales.

Como ocurre comúnmente en las economías emergentes en las que los mercados laborales abiertos no son racionalmente organizados y elaborados, las relaciones personalizadas, tales como las agrupaciones patrón-cliente sirvieron para establecer la oferta y la demanda de trabajadores en las nuevas industrias del Japón. A pesar de la abolición de los gremios establecidos mucho tiempo atrás llevada a cabo por los líderes del antiguo MEILI COMO PARTE del esfuerzo para eliminar las prácticas feudales del período EDO, surgieron rápidamente agrupaciones de patrones personalizadas y estrechamente ligadas (OTARATA), o "jefes laborales", y sus seguidores (KOKATA). Como entidades estos grupos poseían, cada uno varios grados de habilidades tradicionales y modernas útiles en las nuevas empresas industriales y ofrecían sus servicios en forma colectiva a los patrones bajo la dirección del OTARATA. Durante los primeros esfuerzos de industrialización, muchos OTARATA adquirieron conocimientos técnicos, entrenamiento, destreza y experiencia en el trabajo práctico en los talleres, fábricas, astilleros y ag

señales operadas por el gobierno y propiedad del mismo, fueron instalados como modelos a seguir por los empresarios privados. La mayoría fueron desde luego cedidos a dueños privados durante el período de 1870 y 1880. Un OYASATA típico no sólo proporcionaba fuerza de trabajo desempleado. Durante varias décadas, las administraciones de la mayoría de las nuevas empresas industriales asumían poca responsabilidad directa en reclutar, seleccionar y entregar a los empleados escolarizados, y aún en asignarles tareas o trabajos específicos. Desde luego la institución del "jefe" de trabajo permaneció "bien afianzada" en algunas áreas de la industria japonesa como las construcciones navieras hasta el final de la Segunda Guerra Mundial, cuando fue legalmente abolida como práctica no democrática bajo las reformas de la Ocupación Aliada.

Según progresaba la industrialización del Japón, especialmente con los "BOOMS" asociados con la guerra Sino-Japonesa -- (1894-95), la guerra Ruso-Japonesa (1904-1905) y la Primera Guerra Mundial (1914-18), resultó claro a los gerentes, ingenieros y personal técnico cada vez con más alto nivel profesional, de las empresas en pleno desarrollo IAITATSU, cuya mayoría eran ahora graduados de Universidades élite y escuelas secundarias de alto nivel, que el OYASATA y sus seguidores realmente no poseían. Las altas tasas de cambio de personal y reorganización entre los trabajadores que aprovechaban de las crecientes oportunidades de aumentos de salario, especialmente durante el "BOOM" de la Primera Guerra Mundial, agudizó la necesidad de estabilizar la fuerza de trabajo dentro de las grandes compañías.

La implantación de dichos sistemas de empleo "cerrados" o internos suscitó un agudo conflicto con los mercados laborales "abiertos" y fluidos que habían caracterizado previamente los sectores industriales en Japón. El cambio ocasionado prolongó la competencia entre la administración profesional y el GYAKATA por el control de los trabajadores en las firmas de gran escala. Algunos de los primeros sindicatos, de hecho, eran grupos GYAKATA/KEATA más que organizaciones democráticas de trabajadores.

Los sistemas cerrados no aparecieron de un día para otro, sino que evolucionaron durante varias décadas. A principios de 1900 las principales compañías empezaron a lanzar sus propios programas de entrenamiento internos, tomando la idea del entonces recién establecido TAMATA IRON AND STEEL WORKS operado por el gobierno. La maquinaria de hierro y acero para la construcción naviera en acelerada expansión y las industrias modernas afines, no podían a los graduados de las trayectorias vocacionales que estaban siendo desarrollados en las escuelas públicas. Dichas escuelas se encontraban mal equipadas para la instrucción de habilidades manuales específicas, eran más apropiadas para producir empleados potenciales para ocupaciones administrativas y oficinistas.

Sin embargo, las escuelas y programas empresariales crecían lentamente a pesar de que había una mayor confianza en los grupos patrón-cliente establecidos. Solamente hasta la década de los veinte, las administraciones de las grandes firmas resulta-

ron, entrenaron y promovieron empleados directos y exclusivamente a gran escala.

Otro factor en cuyas bases se fundó la promoción de los ad ministraciones de los sistemas de empleo "cerrados o de por vida", fue el aumento del desorden laboral en Japón durante los años veinte, agudizado inicialmente por los NOTINES DEL AEROS en 1918. Durante la Primera Guerra Mundial, el sindicalismo laboral se expandió rápidamente después de la fundación del Yushui moderado (Sociedad de Amistad) en 1912.

El movimiento tuvo un cambio radical en aumento cuando el impacto de la Revolución Rusa alcanzó a Japón. Sin duda, alarmados por la sindicalización, y temerosos de su interferencia en los planes para reducir los costos laborales, las administraciones de las grandes empresas japonesas decidieron eliminar las influencias externas reforzando los controles internos de la fuerza de trabajo. Durante los años veinte y los años treinta la mayoría de las grandes compañías se resistieron fuertemente a la sindicalización. La federación de patronos impidió exitosamente los atentados del gobierno, a pesar de la membresía de Japón en la Nueva Organización Internacional Laboral (OIL) para adoptar los decretos que apoyaban el derecho del trabajador a organizarse y a negociar en forma colectiva.

La historia del sindicalismo laboral antes de la Segunda Guerra Mundial es principalmente importante por su influencia

ideológica en el trabajo organizado después de la anexión de Japón en 1945.

Aunque no totalmente proscrito, el trabajo organizado tuvo que enfrentar la severa represión del gobierno y la resistencia del patrón durante dicho período. Este movimiento, como resultado se desarrolló con facciones radicales y moderadas, mismas que han persistido hasta nuestros días. En su apogeo, a principios de los treinta, el movimiento laboral pre-guerra nunca comprendió más del 8% de los asalariados. Con el advenimiento de la Segunda Guerra Mundial, el movimiento sindical independiente dejó de existir y fue reemplazado por un frente laboral patrocinado por el gobierno por todo el período de duración de la guerra.

Como la mayoría de las otras naciones industrializadas, Japón experimentó desde 1870 protestas esporádicas de los trabajadores en contra de la explotación del patrón y de las condiciones degradadas de trabajo. Los primeros sindicatos con continuidad surgieron de entre los trabajadores relativamente especializados, entre ellos los impresores, los trabajadores del hierro y los operadores de tranvías, a fines de 1890. Bajo la dirección de TAKANO FUSATAKO Y MATAYAMA SEN, quienes habían tenido experiencia personal con la Federación Laboral Americana, fué establecida en 1897 la NODO KUMIAI KISEIKAI (Sociedad para la Formación de Sindicatos Laborales). Siguiendo el ejemplo Americano, y como la primera organización laboral del Japón, buscaba el desam-

rollo de un sindicalismo "comercial" basado en la negociación colectiva de los gremios organizados. Sin embargo, estos primeros sindicatos eran asociaciones de beneficio mutuo, instruidas para proporcionar seguros de desempleo y enfermedad más que ser organizaciones para negociaciones colectivas y acción de huelga.

Siendo moderados en sus perspectivas y en sus demandas, resultaron efímeras, fracasando por dificultades financieras y oposición severa del patrón. Casi todos ellos desaparecieron después de la aprobación de la Ley DE ORDEN PUBLICO Y POLITICA DE 1900. Las pocas organizaciones de trabajadores que resistieron tomaron la forma de "grupos de estudio", frecuentemente clandestinos, y usualmente interesados en patrocinar y alentar el socialismo o el anarquismo como una posible base ideológica para un futuro movimiento laboral japonés. Estos grupos, dirigidos por intelectuales más que por trabajadores, eran constantemente acosados por las autoridades policíacas, culminando en el arresto y ejecución de varios líderes anarquistas en 1911 bajo el cargo de conspiración declarada para asesinar al emperador. Sin embargo, varias severas huelgas espontáneas ocurrieron, particularmente durante la depresión que siguió a la Guerra Ruso-Japonesa, entre mineros que protestaron contra las condiciones de trabajo extremadamente inadecuadas.

La primera Federación Laboral Nacional Suradera del Japón fué el TAIKAI. Fundada en 1912 bajo la dirección de SUZUKI SHUNJI, graduado universitario de Tokyo, y siguió el modelo de la Fa-

deración Laboral Americana, tomó una postura excesivamente moderada para poder ganar aceptación o tolerancia de los patrones y el gobierno. Abogando por la ayuda propia y el sindicalismo "comercial", el YUAIKAI logró un éxito notable al extender la sindicalización duradera durante los "BOOMS" de la Primera Guerra Mundial, tanto que elementos más agresivos empezaron a formar parte de los nuevos sindicatos en 1919 y lograron cambiar el nombre de la organización nacional a Dōmei [Federación Laboral de Japón].

Debemos enfatizar que para fines de la Segunda Guerra -- Mundial las condiciones económicas y sociales en Japón eran insondeables. Las ciudades principales estaban destruidas; había cantidades incalculables de desempleados que pronto serían aumentadas por repatriados extranjeros a gran escala; los suministros de alimentos eran extremadamente limitados.

Existía un gran temor por el hambre a nivel masivo, ya que la mayoría de los Japoneses a duras penas podía ganar lo suficiente para una sencilla y escasa subsistencia, en el mejor de los casos. Uno de los objetivos inmediatos del SCAB era el poder evitar un desastre económico y social mayor, manteniendo el orden al mismo tiempo; la promoción de la democratización; y la depuración de la dirección militar, industrial y política de los tiempos de guerra.

Debido a que durante los meses siguientes a la capitulación, la economía japonesa estaba sujeta al caos, fué momentáneamente

difícil recuperar la producción, aún en las industrias alimenticias. La recuperación industrial estuvo paralizada durante meses debido a la enorme inquietud y confusión imperantes, agravadas por una inflación de precios galopantes.

Debido a la inseguridad acerca de la dirección que podría tomar la economía del Japón bajo la autorización del SCAP, y una cascada de pena, los directores industriales hicieron pocos esfuerzos concentrados para reestablecer aún la más esencial producción, no obstante las directivas urgentes de la SCAP y del gobierno.

El número de casos en que los mismos trabajadores tomaban en control directo de plantas y fábricas aumentó. Estas acciones que al principio eran permitidas por la SCAP como medio para su minister los bienes necesarios, fueron más tarde declaradas invasiones ilegales de los derechos de propiedad privada.

Dadas las circunstancias, no es sorprendente que los trabajadores japoneses hayan respondido con agitación a los fuertes estímulos iniciales de la SCAP para la organización de sindicatos laborales. La sindicalización creció rápidamente, aumentando de una membresía de cero en agosto de 1945, a más de tres millones un año después. Nunca antes en la historia de ninguna nación industrial se había extendido tan rápidamente los sindicatos.

Casi inmediatamente después de la capitulación de 1945, se

menzaron los esfuerzos para unir a nivel empresarial a los sindicatos que aumentaban con rapidez en organizaciones nacionales. - Bajo las órdenes de la SCAP, los líderes laborales de antes de la guerra, la mayoría de ellos con concesiones en la facción de izquierda, fueron liberados de la cárcel y casi instantáneamente empezaron a trabajar para establecer un centro laboral nacional-unificado. Su meta, sin embargo, no pudo realizarse y hasta nuestros días, el movimiento laboral japonés no ha logrado la unidad. Este fracaso responde a muchas razones. La más importante fué a partir de 1948 la dirección nacional laboral, repitiendo la experiencia de antes de la guerra, una vez más se dividió por disputas ideológicas y de estructura organizativa. La principal rivalidad brotó entre los comunistas y los socialistas.

A pocas meses de la capitulación surgieron dos Federaciones Laborales Nacionales competitivas: Dōsei, revivida y dirigida por los socialistas y sindicalistas "comerciales" de la facción de derecha moderada, y Sombetsu Kaigi (Congreso de Sindicatos Laborales Industriales del Japón) dominada por comunistas y socialistas de la facción de izquierda. Al mismo tiempo, un gran número de los nuevos sindicatos que abarcaban tanto como la mitad del total de la membresía sindical, no se afiliaron a ninguna de estas corporaciones nacionales. Temerosos de ser divididos separados por divisiones ideológicas y políticas, permanecieron neutrales, interesados solamente en promover el sindicalismo a nivel empresarial, aunque frecuentemente confederados libremente -

en una base industrial.

Aunque expresaban una esperanza común de lograr eventualmente el sindicalismo industrial como base para la solidaridad laboral, los sindicatos a nivel empresarial generalmente estaban reacios a transferir el poder a los gremios o corporaciones a quienes, como adversarios a los sistemas cerrados de empleo, se les consideraba como senos efectivos para llevar a cabo negociaciones con la administración sobre disputas particulares de cada empresa. Su atención se encontraba sujeta casi exclusivamente a la seguridad del empleo y al avance dentro de la propia empresa.

I. INTENTO DE UNIFICACION DE LOS CUATRO CENTROS NACIONALES A TRAVES DE LA FUNDACION DE SENMIN-SOKYO; ANTECEDENTES HISTORICOS Y SITUACION ACTUAL.

Nos referimos aquí a tres fenómenos que caracterizan a la situación contemporánea del movimiento obrero japonés.

- 1) La función de Senmin-sōkyō en diciembre de 1962 como punto de partida hacia el intento de unificación del movimiento obrero;
- 2) La privatización de la corporación pública de teléfonos y telégrafos en abril de 1963 y de los ferrocarriles nacionales de Japón en abril de 1967, como parte de una reforma administrativa del Estado dirigida en primera instancia a recortar el gasto público; y
- 3) La promulgación de la "ley de igualdad en las oportunidades de empleo" destinada a legislar la discriminación sexual en los ámbitos laborales, que entró en vigor en abril de 1966.

Las tres son parte de una ofensiva del capital que intenta crear las condiciones para obtener mayores ganancias a través de la expansión de sus actividades y/o de una mayor explotación de la fuerza de trabajo. La creciente debilidad del movimiento obrero, es responsable de la escasa oposición que permite que estas medidas sean adoptadas con un costo muy bajo para sus promo-

tores.

A) LA HEREDITA DEL MOVIMIENTO OBRERO DE LA INMEDIATA
POSGUERRA Y EL SURGIMIENTO DE SONTU

En la inmediata posguerra, bajo la ocupación de los Estados Unidos, tuvo lugar en Japón un auge de activismo entre los trabajadores en el contexto de un resurgimiento de los movimientos populares por la democratización. El peligro de que estos movimientos rebasaran la capacidad de control del Estado y avanzaran más allá de los límites impuestos por los interesados en la defensa de la reproducción ampliada del capital, generó una ofensiva en su control destinada a reprimir a las organizaciones que resultaban más amenazadoras.

En el ámbito de las organizaciones laborales, SANSEITSU -- (Confederación de Sindicatos Industriales) que conducida por el Partido Comunista Japonés se hallaba en ese momento a la cabeza del movimiento obrero, fué desarticulada. Su lugar pasó a ser ocupado por Sōhyō (Consejo General de Sindicatos de Japón) que fué fundado en 1950 a través del impulso del Partido Socialista Japonés y bajo la consigna de "anticomunismo y democratización".

Pero en 1951, al formarse el tratado de seguridad entre Japón y Estados Unidos, el Partido Socialista Japonés se dividió en un ala derecha que apoya la conclusión del tratado y un ala izquierda del Partido Socialista Japonés y radicaliza su po-

sión, convirtiéndose en el principal impulsor de los movimien-
tos populares de oposición.

B) EL PAPEL DE SOMYO DURANTE EL PERIODO DE 1950 A 1970

Sōmyō se constituyó en la organización líder del movimien-
to obrero a partir de mediados de la década de los cincuenta y -
durante la década de los sesenta. Según el profesor Yokoyama Yos-
hio , las actividades de Sōmyō durante este periodo podrán ser
características como sigue:

- a) Sōmyō condujo a los trabajadores en los conflictos que
se presentaron en la fábrica durante el periodo de rápi-
do crecimiento económico.
- b) Sōmyō condujo el movimiento por la paz y la democracia
que reflejaba la oposición popular a la guerra y al mi-
litarismo. Bajo su conducción, las luchas contra el tra-
tado de seguridad entre Japón y Estados Unidos y contra
la instalación de bases militares de Estados Unidos en
territorio japonés se transformaron en movimientos popu-
lares.
- c) Sōmyō condujo la ofensiva de primavera, que se constitu-
yó en un instrumento efectivo para la obtención de mejoras
salariales a través de la unificación de las demandas de-
los trabajadores sindicalizados.

C) LOS CUATRO CENTROS NACIONALES

Entre 1949 y 1950 surgen los cuatro centros nacionales, - los que perduran hasta los intentos de unificación contemporá - neos. En 1949 fué fundado Shinsanbetsu y en 1950 Churitsuroren. - Pero si observamos la incidencia de cada Centro Nacional en el - movimiento obrero [ver tabla 3]² vemos en el hecho más importante que tiene lugar en 1959 cuando surge Senrō, que luego adoptará - el nombre de Dōmei.

Dōmei es fundado como consecuencia de una ruzua escisión - del Partido Socialista Japonés (que se había reunificado pocos - años antes). El ala derecha separada del Partido Socialista Japo - nés funda entonces el Partido Social Demócrata. Este impulsa la - fundación de Senrō (luego Dōmei) para constituirlo en su fuente - de respaldo dentro del movimiento obrero y espacio de enfrenta - miento con el Partido Socialista Japonés, respaldado por Sōhyō.

Este marco institucional, en el ámbito del cual desarro - llan los conflictos al interior del movimiento obrero, perdura - desde hace casi treinta años. No obstante, a partir de la década de los setenta comenzaron a cambiar las relaciones de fuerza en - tre el movimiento obrero y el capital y, como consecuencia de - ello, entre Sōhyō y Dōmei.

D) LA CAIDA DE SŌHYŌ

Veamos cómo se presentó esta situación dentro de Sōhyō. -

el Centro Nacional con mayor incidencia sobre el movimiento obrero. Las tres fuentes de poder de SBNyS enumeradas más arriba fueron desmoronándose de la siguiente forma:

a) Los capitalistas buscaron recomponer sus fuerzas frente a los trabajadores a través de la destrucción de los sindicatos de izquierda y el aumento de la colaboración entre capital y trabajo. El rápido crecimiento económico y la distribución de sus frutos, particularmente entre los trabajadores regulares de las grandes empresas, fueron los principales aliados del capital.

Los sindicatos de las principales empresas de las ramas de acero, construcción de barcos, química y automotriz comenzaron a ser tomados por los líderes de derecha a través de la competencia interna contra líderes más comprometidos con la lucha de los obreros a través del establecimiento de sindicatos promovidos por los empresarios. En estos últimos casos, un método muy utilizado fue el de que los empresarios no tomaran a ningún nuevo trabajador que no se afilió al nuevo sindicato. Aunque esta política dió resultado a mediano o largo plazo, fue muy útil para los capitalistas que enfrentaron a los sindicatos más radicales. También se adoptó el recurso más directo de despedir o aislar a través de transferencias u otras medidas a los líderes obreros con más influencia entre los trabajadores.

Junto a este enfrentamiento contra los sindicatos de ig

quierda, los capitalistas desarrollaron el movimiento por la -
productividad, que se plasmó en los círculos de control de cali-
dad, el sistema de sugerencias y el sistema de consulta mutua.-
La campaña tuvo éxito. El rápido crecimiento económico y los in-
crementos salariales logrados en cada ofensiva de primavera lig-
varon (en este último caso en forma paradójica) a afianzar el -
vínculo entre mayor productividad y mayores salarios en la con-
ciencia de los trabajadores.

b) El momento culminante de las luchas por la paz y la -
democracia fue en 1960, ante la revisión del tratado de seguri-
dad entre Japón y Estados Unidos. En esas circunstancias, las -
manifestaciones masivas obligaron a la división del gabinete.

Pero fueron muchas menos quienes se opusieron a las gue-
rras de Corea y de Viet Nam, las que fueron importantes para el -
rápido crecimiento económico japonés. La conciencia pacífica ge-
nerada por los horrores de la guerra fue cediendo ante la idea
cada vez más arraigada de alinear a los países desarrollados -
de occidente.

c) Las luchas exitosas por incrementos salariales en las
ofensivas de primavera finalizaron con posterioridad a la cri-
sis del petróleo. A partir de 1975 los capitalistas tuvieron -
éxito al acordar entre sí techos a los aumentos salariales y no
gozarios frente a un movimiento obrero debilitado y en buena -
parte colaboracionista. La ofensiva de primavera degeneró así -

en una maquinaria apta para el control salarial.

Los trabajadores sindicalizados, en particular los de las grandes empresas privadas, estaban más preocupados por el productivismo que por el enfrentamiento al capital. Los líderes de --
Sōhyō capitularon frente a esta situación y el enfrentamiento en
tre Sōhyō y Dōmei se fué desvaneciendo progresivamente.

E) CONSECUENCIAS SOBRE LA DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO

En así que entre 1975 y 1983 en la industria manufacturera japonesa, los salarios reales aumentaron un 4.5% y la productividad un 42.5% obteniendo los capitalistas un gran incremento de plusvalía relativa detruida de sus trabajadores.

Por otra parte, los trabajadores japoneses en la indus --
tria manufacturera trabajan un promedio de 2.136 horas anuales, 454 horas más que los trabajadores de Alemania Occidental , -
equivalentes a tres meses de trabajo adicional. Esto nos habla de la capacidad de apropiación de plusvalía absoluta por parte de los capitalistas.

Por último, en términos del cociente salarios/valor --
agregado, los trabajadores japoneses obtienen sólo un 29% del va
lor total del producto, mientras que los trabajadores alemanes
obtienen casi un 50% (15)

(15) IREI MAXBIO: Japanese Capitalist Restructured in U.S.F.S. de
San-Aria quarterly review, Vol. 17 # 2 1983.

F) EL SURCINIEMTO DE IZMIN-SOXYO

En este contexto, en diciembre de 1982 surge Izmin-soxyo como un intento de unificación de los cuatro Centros Nacionales. El intento está basado en los siguientes hechos:

a) La caída de la capacidad de SOxyo para enfrentar la pp lítica laboral diseñada por el capital. Como ejemplo de ello mencionaremos que en 1983 Nikkeiren (Asociación de empleadores del Japón) se declaró satisfecha por la colaboración de los líderes sindicales en el mantenimiento de una baja tasa de incremento salarial. Entre 1973 y 1984 las ofensivas de primavera experimentaron diez derrotas consecutivas. SOxyo en un principio enfatizó este hecho con el objeto de conducir a los trabajadores a una línea más decidida en el año siguiente, pero últimamente detuvo la enumeración al tomar conciencia de que sólo producía un sentimiento de derrota más extendido. [16]

b) La conciencia colaboracionista de la gran mayoría de los trabajadores regulares de las grandes empresas, que constituyeron la mayoría de los trabajadores sindicalizados del Japón.- Como ejemplo de ellos citaremos los resultados de una encuesta realizada en 1983 por el Consejo Nacional de Sindicatos de Tra-

[16] Tokuyasu Yoshie, "Japanese Workers - Suffering in Distress of unions", en A.S.P.O.- Japanese quarterly review, Vol. 18, # 1 y 2, 1984, págs. 22 e 23.

bajadores de la Industria del Petróleo entre sus afiliados: (17)

1) ¿En qué categoría social se ubicaría a sí mismo?

Empleado de una compañía: 30.2%

Trabajador: 19.9%

Artesano: 12.6%

Miembro de la industria petrolera: 8.4%

Ciudadano: 2.5%

Miembro del sindicato: 2.4%

Otros: 3.4%

Sin respuesta: 0.2%

2) ¿En qué actividades encuentra mayor motivación?

Pasatiempos: 30.3%

Familia: 21.2%

Trabajo: 10.7%

Amigos: 9.3%

Masa: 6.4%

Actividades voluntarias: 0.6%

Actividades sindicales: 0.4%

Otros: 7.2%

Sin respuesta: 0.6%

3) ¿Qué tipo de relación prefiere entre trabajadores y administradores?

Depende del caso: 43.8%

Colaboración: 40.7%

Falta de colaboración: 6.1%

No sabe: 5.6%

Sin respuesta: 1.8%

4) ¿Dónde sitúa su nivel de vida?

En el nivel promedio: 62.8%

Levemente debajo del promedio: 28.3%

Muy por debajo del promedio: 4.6%

Por encima del promedio: 2.4%

En ningún lugar: 1.6%

Sin respuesta: 0.2%

5) ¿Qué actividades espera que desarrolle el sindicato

Actividades para mejorar la política pública y las instituciones gubernamentales: 34.3%

Actividades de ayuda mutua: 30.5%

(17) Takayama Yasuo, "The Japanese labor movement: questing for a program" en A.S.P.O.-Japan-Asia quarterly review, Vol. 17 - # 2, 1980, page. 16 a 44

Sólo actividades económicas: 18.3%
Nunca pensó en eso: 3.1%
Actividades para cambiar la sociedad: 3.7%
Actividades contra la guerra y la paz: 2.9%
Otros: 1.8%
Sin respuesta: 2.0%

c) La debilidad del resto de los movimientos de oposición para generar una respuesta organizada de parte de los sectores más explotados de la fuerza de trabajo (trabajadores de tiempo parcial, temporarios, etc.), los que constituyen un porcentaje cada vez mayor del total de la fuerza de trabajo y en su casi totalidad no están sindicalizados.

Sobre la base de estas realidades se han estrechado los vínculos entre los cuatro Centros Nacionales, generándose así un espacio para la institucionalización de la derechización del movimiento obrero.

II.- LA REFORMA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO Y EL MOVIMIENTO OBRERO

A) ANTECEDENTES

El déficit del presupuesto público, que se incrementó rápidamente a partir de finales de la década de los setenta, llevó a un fuerte aumento de la deuda pública. En 1984 ésta alcanzaba a un 41.8% del P.N.B., del presupuesto nacional ⁽¹⁸⁾. De esta forma se generó un círculo vicioso en que el monto de los servicios de la deuda pública se constituyó en una parte importante del déficit fiscal.

Esta situación fue causada principalmente por la implementación de políticas económicas de corte Keynesiano durante la segunda mitad de los setenta como respuesta frente a la caída de la tasa de crecimiento del producto. A partir de 1980, el colapso de este tipo de respuesta frente a una crisis económica estrechamente vinculada a la recesión presente en Estados Unidos y en Europa Occidental abrió un espacio político para la imposición de medidas de racionalización administrativa. Estas contemplaban desde la reducción de los servicios de bienestar social hasta la privatización de las tres empresas estatales. Este giro hacia una política económica de corte neoclásico no fue privativo de Japón, ya que también tuvo lugar en Estados Unidos y Gran Brita-

(18) IHS KASSEL, "Ettas Japanese administrative reform trends" en *A.S.P.A.- Japan-Asia quarterly review*, Vol. 18 # 4 pag. 38 a 48.

na, significando en los tres casos un fuerte ataque contra los intereses de los trabajadores con el objeto de que éstos paguen con el producto de su trabajo las consecuencias de una crisis económica que no habían generado.

Pero lo característico de Japón en este sentido fué que el progresivo debilitamiento del movimiento obrero desde los sesenta permitió al Estado implementar esta ofensiva sin mayores temores frente a un posible movimiento de oposición; más aún, la política de reducción del gasto público fue acompañada por la gestión de Zensai-rōkyō con el objeto de crear un ámbito de consenso más amplio para la iniciativa en

b) CONSECUENCIAS SOBRE EL MOVIMIENTO OBRERO

Zensai-rōkyō es activo defensor de la reforma administrativa. Observemos las causas de este hecho desde el interior del movimiento obrero.

La Corporación Pública de Teléfonos y Telégrafos de Japón (NTT) y los Ferrocarriles Nacionales Japoneses (JNR) en 1985 sumaban 610.000 trabajadores, de los cuales 520.000 estaban afiliados a Sōhyō [18]. Ambas empresas fueron privatizadas, la primera en abril de 1985 y la segunda en abril de 1987.

[18] Yataro Tachibana, "The Japanese labor movement" Japan-Asia, Vol. 17 p 2, 1985.

En el caso de Teléfonos y Telégrafos, se trata de una empresa que generaba importantes ganancias, cosa que permitió cumplir los objetivos perseguidos con su privatización. Su sindicato reaccionó positivamente frente a la privatización ya que calcularon que de esta forma sus trabajadores obtendrían salarios más altos que formando parte de un sector público cuyas perspectivas son las de un recorte progresivo del gasto. Aunque el sindicato sigue formando parte de Sōkyō, se ha unido a Zenjin-rōkyō y defiende activamente la reforma administrativa del Estado.

En el caso de Ferrocarriles Nacionales la situación es más delicada. La empresa era deficitaria y su privatización significaría la reducción de su personal en una tercera parte (de 300.000 a 200.000 trabajadores). Por otra parte, el sindicato de JNR históricamente ha sido uno de los más combativos del movimiento obrero japonés. En 1975 sus trabajadores llevaron a cabo una huelga que duró ocho días con el objeto de obtener el derecho de los trabajadores públicos a declararse en huelga. Pero el movimiento culminó con la derrota de los trabajadores. La administración de la empresa demandó una indemnización de 30.2 millones de yenes al sindicato por sostener una huelga ilegal. A partir de este momento la lucha de los trabajadores del sector público disminuyó significativamente.

JNR ha sido privatizada en abril de 1987. Las posiciones que adoptan a partir de ahora sus líderes sindicales, serán

importantes para el conjunto del movimiento obrero ya que hasta la privatización se oponían tajantemente al proyecto de Zenshin-rōkyō. La reducción de su personal que implica la posibilidad de -- despidos de los trabajadores más militantes, es una ventaja de los nuevos administradores y la posible acción de proporcionar un nuevo golpe para el movimiento obrero japonés.

Zenshin-rōkyō, constituido principalmente por sindicatos del sector privado, fue impulsado por Dōmei, el Centro Nacional que -- mayor incidencia tiene en el sector privado. En cambio, Sōkyō tiene mayor incidencia en el sector público. Hoy, los sindicatos de trabajadores municipales y prefecturales (1.280.000 trabajadores afiliados) y el sindicato de maestros del Japón (640.000 afiliados) son los dos bastiones fundamentales de la oposición a la iniciativa de Zenshin-rōkyō. Los recortes del gasto público están -- afectando los salarios de estos trabajadores. La reforma administrativa del Estado puede implicar así un avance decisivo en los -- intentos de unificación de los obreros sindicalizados bajo Zenshin-rōkyō.

Finalmente, la reforma administrativa otorga excelentes oportunidades de inversión a las grandes empresas japonesas, las que padecen de una sobreacumulación de capital que difícilmente -- encuentra canales de inversión. Estos excedentes son justamente -- la consecuencia de la explotación de sus trabajadores (no debemos olvidar aquí la importancia que tiene, para la acumulación de estos excedentes, la explotación de fuerza de trabajo y recursos --

naturales en el exterior, principalmente en otros países de Asia]. Por lo tanto, la reforma administrativa es un gran negocio para = las grandes empresas y un nuevo golpe que debilita aún más la ca pacidad de oposición de los trabajadores. (20)

(20) ILOH MATSUI, "When Japanese administrative reform comes" en I.S.P.-C.- Japan-Asia, quarterly review, Vol. 10 # 1 1984.

III. LA DISCRIMINACION SEXUAL EN EL ARRETO LABORAL Y EL MOVIMIENTO OBRERO

A) LA LEY DE IGUALDAD DE LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO

El 10. de abril de 1966 entró en vigor la "Ley de Igualdad de las oportunidades de empleo", supuestamente dirigida a poner punto final a la discriminación sexual en el mercado de trabajo. A través de esta Ley se impone una opción a los trabajadores: igualdad o protección. Y si su objetivo es la igualdad, entonces queda libre el camino para derogar medidas de protección contempladas en la ley de estándares laborales, tales como los límites impuestos a las horas extras trabajadas por las mujeres.

Esta nueva situación legal de las asalariadas otorga un aval institucional a importantes cambios ocurridos en el mercado de trabajo femenino. En 1965 las mujeres constituían un 38% de la fuerza de trabajo total del país, la tasa de crecimiento del empleo de mujeres fué de alrededor del 3% anual en el mismo período (21). La mano de obra femenina adquiere cada vez más importancia para el capital y las medidas de protección son un obstáculo para su explotación.

Otro aspecto importante de los cambios en el mercado de trabajo femenino es que las nuevas trabajadoras son en su mayoría

(21) 1965 1966, "Harder into the labor market" en U.S.F.- Japan, Asia quarterly review, Vol. 10 # 3 y 4, 1966, págs. 34 y 41.

mujeres casadas de mediana edad. A partir de la segunda postura - las mujeres tienden a ingresar al mercado de trabajo en su adolescencia y a abandonarlo cuando contraen matrimonio. Sólo algunas - retornaban a ofrecer sus servicios cuando sus hijos ya habían ingresado a la educación primaria.

En 1970 el 41.5% de la mano de obra femenina tenía entre - 15 y 24 años de edad mientras que en 1984 tal porcentaje había - descendido al 20.5%. En cambio, las mujeres de más edad consti - tuían en 1984 el 60% de la fuerza de trabajo femenina. Esto otor - ga un carácter más permanente a la presencia de la mujer en el - mercado de trabajo.

Por otra parte, casi la mitad de la fuerza de trabajo de - las industrias proveedoras de servicios (finanzas, seguros, info - rmación, ventas, etc.) es femenina. Siendo el sector terciario el - más rápido crecimiento en el empleo de mano de obra, las mujeres - adquieren cada vez más importancia para el capital. Más aún, no - sólo se concentran en determinadas industrias sino también en de - terminados tipos de trabajos que en general son los peor pagados. A causa de ello, si el salario promedio que recibían las mujeres - en 1978 era del 56.1% respecto del de los hombres, en 1984 tal - - porcentaje había descendido al 51.5% [22]

[22] ILO (1988) "Wages into the labor market" p. 111.

Estas diferencias salariales no sólo están vinculadas al contenido del trabajo sino también al status adjudicado al trabajo femenino. Más del 70% del número total de trabajadores de tiempo parcial, temporarios, contratados por jornal o que realizan su trabajo en su propia casa, son mujeres.

B) DE LA DISCRIMINACION SEXUAL A LA CRECIENTE EXPLOTACION

La agencia de Planificación Económica en un reporte reciente titulado "El mercado de trabajo en el año 2000", afirma que en ese año uno de cada tres trabajadores será un trabajador irregular (de tiempo parcial, temporario, etc.) cuando hay uno de cada seis trabajadores está en esa situación. Esto nos da una pista de la creciente importancia que tendrá la mujer en el mercado de trabajo, pero más allá de la de la discriminación sexual, nos indica el creciente carácter de élite de los trabajadores regulares de las grandes empresas. El capital, en su búsqueda de nuevas ganancias, tiende a convertir a los beneficiarios del "sistema de empleo japonés", descrito anteriormente, en una élite cada vez más privilegiada y a la que el acceso será más y más difícil.

Esto podría conducir a una crisis del sistema de administración de la fuerza de trabajo. El punto de vista de los sindicatos es en su gran mayoría el de los trabajadores regulares. Una fracción cada vez más importante de la fuerza de trabajo carece de organización que defienda sus intereses, siendo éstos --

los trabajadores más explotados. La representatividad de los sindicatos es cada vez menor y está dedicada a la solución de problemas que poco tienen que ver con los de la mayoría de los trabajadores.

C) LOS SINDICATOS FRENTE A LA DISCRIMINACION SEXUAL

Según Takagi Sumiko, existen tres características entre los sindicatos japoneses que los transforman en camaradas cuestionables en la lucha por la liberación femenina:

- 1) Los sindicatos no reconocen que el trabajo del hombre y el de la mujer tengan igual valor;
- 2) Los sindicatos existen principalmente para el beneficio de los trabajadores regulares; y
- 3) Los sindicatos tienden a luchar por mejores salarios para sus afiliados, pero sin tener en cuenta los derechos de quienes no tienen acceso a la afiliación. Por lo tanto el sexismo no existe como punto a considerar para la mayoría de ellos. (22)

Afirma también que existen dos razones por las que los sindicatos de trabajadoras regulares no reconocen un interés común con los trabajadores no regulares, que son:

(22) TAKAGI SUMIKO, "Women Into the Labor Front" en A.S.P.S. Japanese quarterly review, Vol. 10 # 2 y 3, 1966, page 48-51.

- 1) Los sindicatos están basados en la empresa y tienden a identificarse con los administradores del capital;
- 2) Los trabajadores temporarios y de tiempo parcial son - en su mayor parte mujeres, tradicionalmente vistas como un elemento circunstancial a la fuerza de trabajo - principal, constituida en su mayoría por hombres dedicados a "ganar el pan" para su familia.

En consecuencia, esta racionalización del papel de las mujeres en la sociedad es muy útil para el capital en su intento de incrementar la explotación de la fuerza de trabajo a través de las trabajadoras irregulares.

IV. SUELDOS Y SALARIOS

A) LA ESTRUCTURA SALARIAL

Como visto en los puntos anteriores la secuencia de negociación a través de los cuartos se determinan los incrementos salariales anuales y sus consecuencias concretas a través de los ajustes obtenidos a nivel del conjunto de la fuerza de trabajo y clasificados por la rama industrial. En el presente punto nos referiremos a la estructura salarial, comenzando con una descripción de sus características generales y pasando luego a los factores más importantes que determinan las diferencias salariales; a la determinación del salario a nivel de la empresa y, por último, a una breve descripción de la legislación salarial vigente.

Del salario pasamos a la jornada de trabajo para obtener una visión más completa de la situación contemporánea en relación a la distribución de los frutos de los incrementos en productividad. Por último, trataremos brevemente del sistema del bienestar a nivel de la empresa, ya que junto a los salarios y los bonos -- forman parte del valor total de la fuerza de trabajo.

B) CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SALARIO

Las características del salario de los trabajadores regulares están estrechamente vinculadas a las del sistema de empleo del que participan. El llamado empleo de por vida, en el cual el-

trabajador ingresa a la empresa inmediatamente después de finalizar sus estudios, recibe entrenamiento en el lugar de trabajo y continúa allí hasta arribar a la edad de su retiro, es su característica fundamental.

El sistema de salario por antigüedad, el cual está basado en el empleo de por vida, implica un incremento anual de salarios para los trabajadores que cumplieron satisfactoriamente con sus servicios durante el año anterior. Los administradores esperan -- que este sistema mantenga la motivación del trabajador por un largo período de tiempo. Empleo de por vida y salario por antigüedad prevalecen entre los trabajadores regulares en las grandes empresas y en menor medida en empresas medianas y pequeñas. Otra característica del salario de los trabajadores regulares es el sistema de bonos a través del cual los trabajadores reciben dos pagos anuales (a mitad y a fin de año) que en su conjunto representan una tercera o una cuarta parte de sus ingresos monetarios anuales.

Por otro lado, los trabajadores no regulares (de tiempo parcial, temporarios, subcontratados, etc.) no participan de tal régimen salarial. La división entre regulares y no regulares separa a dos grupos con intereses y perspectivas totalmente diferentes desde el momento en que estos últimos no son susceptibles de ser promovidos y son contratados por períodos cortos de tiempo. -- La gran mayoría de ellos son mujeres como vimos en el punto antg

rior, también entran en este grupo hombres ya retirados (mayores de 55 años). En el caso de las mujeres la discriminación sexual-
da que son objeto en otros órdenes es confirmada en el ámbito la
bora]. En el caso de los hombres retirados, el hecho de que buena
parte de ellos hayan sido trabajadores regulares y después de su
retiro entre los 55 y 60 años tengan que trabajar por salarios -
que apenas si alcanzan a la mitad del promedio de los trabajado-
res regulares pone en duda el carácter de "empleo de por vida" -
del régimen descrito más arriba, especialmente teniendo en cuen-
ta la alta esperanza de vida de la población japonesa. Esto ha -
cho también está vinculado con la carencia de un sistema desarro-
llado de pensiones y jubilaciones a nivel estatal, como lo tene-
mos en nuestro país.

El mercado de trabajo de los trabajadores regulares coinci-
de con los recién egresados de las escuelas preparatorias o de -
la universidad y está integrado por los futuros padres de fami-
lia. La secuencia de sus incrementos salariales en el tiempo es-
tá vinculada con los incrementos en los gastos vinculados a la -
educación de los hijos, etc., constituyéndose en el salario nec-
esario para la reproducción de la fuerza de trabajo a largo pla-
zo. En el caso de los trabajadores no regulares su salario es -
complementario al anterior. En cuanto a las mujeres, su salario
puede ser equiparado con la reducción del tiempo de trabajo ne-
cesario para la reproducción cotidiana de la familia. Tal re-
ducción implica un costo en diversos aparatos que incrementan -

la productividad del trabajo doméstico. En cuanto a los hombres retirados su salario complementa los ahorros que deben realizar durante su vida laboral en previsión de su retiro. En ambos casos son mano de obra barata para la realización de múltiples tareas - escasamente atractivas.

C) DIFERENCIAS SALARIALES

Las diferencias salariales son escasas entre los trabajadores regulares de oficina y de fábrica, mientras que son más importantes cuando se toma como referencia el tamaño de la empresa.

En el caso de las empresas con menos de cien trabajadores las diferencias salariales respecto a las grandes empresas no sólo son importantes sino que son cada vez mayores. La diferencia en la productividad de las grandes empresas pueden distribuir estos diferenciales en productividad entre salario y ganancias proveyéndose al mismo tiempo de nuevas oportunidades de incrementar la productividad (especialmente a través de inversiones en investigación y desarrollo) y de un diferencial de salario que les permite tener acceso al segmento superior de un mercado de trabajo estratificado. Quienes no tienen acceso a una gran empresa, no tienen más remedio que postular a ingresar a empresas que ofrecen salarios más bajos.

Pasemos ahora a las diferencias salariales debidas a la antigüedad y al nivel educativo dentro del sistema de salario por antigüedad.

Para cada nivel de educación, los salarios tienden a incrementarse de acuerdo con la edad hasta alcanzar su máximo nivel entre los 50 y 55 años. La tendencia es más aguda cuando más alto es el nivel de educación, pero entre los 20 y los 30 años las diferencias salariales en relación al nivel de educación son muy escasas.

D) DETERMINACION DEL SALARIO

En cuanto al sistema de determinación de los salarios, se utiliza una combinación de dos componentes. Por un lado, hay un incremento anual automático basado fundamentalmente en la antigüedad, pero que incluye también elementos tales como edad, nivel de educación, contenido del trabajo habilidad para su realización, etc. Por otro lado, hay un incremento que es fruto de negociaciones salariales basadas principalmente en la ofensiva de primavera. Es así que alrededor del mes de abril de cada año cada trabajador (especialmente en las grandes empresas) avanza un paso en la escala de salarios y recibe el aumento que es fruto de las negociaciones salariales.

E) LEGISLACION SALARIAL

La Ley salarial por excelencia es la "Ley de Standards Laborales", que fué promulgada en 1947. Es aplicada a casi todos los trabajadores de oficina y de fábrica en lo que concierne a contratos de trabajo, salarios, horas de trabajo, días de descanso

no, etc. La ley impone el pago del salario en efectivo directamente al trabajador y en forma mensual.

En 1959 fué promulgada la "Ley de Salarios Mínimos". Estos son establecidos por cada autoridad prefectural (Japón está dividido en 47 prefecturas) como un mínimo general o como un conjunto de valores aplicables a cada rama industrial. El Ministro de Trabajo o el jefe de la Oficina de Standards Laborales de la prefectura determina el salario mínimo basándose en los estudios del Consejo de Salarios Mínimos, un cuerpo tripartito compuesto por representantes del gobierno, de los trabajadores y de los empresarios.

Comparando el nivel promedio de los salarios mínimos con el salario promedio de los trabajadores regulares, el primero es alrededor de 45% del segundo. Por otra parte, el nivel promedio de los salarios mínimos está levemente por encima del salario inicial de una mujer egresada de secundaria y levemente por debajo del salario inicial de un hombre egresado de la secundaria. (24)

F) JORNADA DE TRABAJO

La Ley de Standards Laborales estipula que un empleador no puede obligar a sus trabajadores a trabajar más de 8 horas día -

(24) The Japan Institute of Labor, *Wages and Hours of work*. Jappan Industrial relations series # 3 Tokyo, 1964.

rias o 48 horas semanales. Pero se les permite que sus trabajado- res excedan las 48 horas en una semana si su promedio de horas - trabajadas en 4 semanas no excede las 48 horas semanales. Tam- bién puede excederse de este límite si se alcanza un acuerdo en- ese sentido entre empresarios y trabajadores y se lo registra an- te las autoridades gubernamentales correspondientes. Por este -- tiempo extra de trabajo el empleador debe pagar como mínimo un - 25% de incremento sobre el salario normal.

La Ley de Standards Laborales estipula también que al me- nos se debe otorgar a los trabajadores un día de descanso sema- nal o 4 días de descanso o más cada mes. Sólo el 27% de los tra- bajadores gozaba en diciembre de 1964 de una semana de trabajo - de 3 días. Clasificados según el tamaño de las empresas se trata del 48% de los trabajadores de empresas con más de mil empleados y el 4.2% de los trabajadores de empresas con menos de 100 em- pleados.

Las fiestas nacionales, las vacaciones de verano y de fin de año, etc. en conjunto totalizan un promedio de 16.3 días por empresa. Bajo la ley de standards laborales un empleado está - - obligado a ofrecer al menos 6 días de vacaciones anuales a quig- nes hayan trabajado en forma continua durante el año y hayan -- asistido a más de un 80% de los días de trabajo. A su vez, se - debe agregar un día más por año de antigüedad hasta un máximo - de 20 días. Entre las grandes empresas (de más de mil trabajado- res), el 80% otorga más días de vacaciones que los prescritos -

por ley, mientras que entre las pequeñas empresas tal porcentaje desciende al 27% (30 a 99 trabajadoras). Según el reporte general de las horas trabajadas del Ministerio de Trabajo de septiembre de 1983, del total de vacaciones otorgadas por las empresas los trabajadores sólo consumían el 60%, 61% en las grandes empresas; 58% en las medianas y 56% en las pequeñas.

En muchos casos se ha destacado este hecho como una consecuencia de las características psico-sociales de los trabajadores japoneses o de su satisfacción con las condiciones de trabajo que imperan en las fábricas. (23)

Sin embargo, su pretendida adición al trabajo emana de la necesidad de no ser marginado del grupo de trabajo en la percepción de sus compañeros, de sus jefes inmediatos y de los administradores del capital, única fuente de sus ingresos. Debe tenerse en cuenta aquí que ser marginado del grupo de trabajo significa poco menos que ser marginado del conjunto de la sociedad ya que la vida social del trabajador se desarrolla casi en su totalidad dentro de la empresa y la posibilidad de cambiar de empresa implica casi por definición una pérdida de status.

G) EL SISTEMA DE BIENESTAR A NIVEL DE LA EMPRESA

Los beneficios recibidos por los trabajadores, que for-

[23] 佐々木啓祐 (Sasaki Keiichi), "The quality of working life in Japanese factories" en Shiroki Taiakko (Comp.) International Journal of Social Relations, 12, 1983, Nishikawashiro, the University of Wisconsin press, 1983, págs. 83 a 88.

una parte del valor total de la fuerza de trabajo junto a los sa-
larios y los bonos, pueden ser divididos en:

- 1.- Beneficios requeridos legalmente
- 2.- Beneficios acordados entre empresarios y trabajadores;
- y
- 3.- Beneficios otorgados por los empresarios.

El sistema de bienestar que se constituye así dentro de -
la empresa es parte del sistema de empleo de por vida, salario -
por antigüedad, etc., cuyo sentido último es generar un senti --
miento arraigado de pertenencia a una comunidad, la empresa, y -
facilitar así la administración de la fuerza de trabajo con el -
objeto de obtener una mayor tasa de ganancia. El hecho de que es
ta parte del salario sea entregado en especie permite a la empres
a administrar parte del salario del trabajador de acuerdo a sus
propios objetivos, entre los que hay que tener en cuenta la nece-
sidad de la reproducción a largo plazo de la fuerza de trabajo.

Muevamente, esta es una realidad que impera en las gran-
des empresas y se diluye fuertemente en las medianas y pequeñas,
particularmente respecto de los beneficios no obligatorios, las
asignaciones por retiro (jubilación) y el entrenamiento y educac
ión otorgados por la empresa. Es justamente en estas empresas
en las que el sistema de "empleo japonés" tiene poca incidencia.
Inclusivo, dentro de las grandes empresas sólo los trabajadores
regulares de tiempo completo tienen acceso al "sistema de bie -

biensueldo". Los trabajadores temporarios o de tiempo parcial no participan de él.

La mayoría de los programas de beneficio no obligatorios -- han sido introducidos como resultado de las negociaciones colectivas o del sistema de consulta entre sindicato y administración a nivel de la empresa. Los sindicatos desconfiaron del sistema de administración a nivel empresa durante buena parte del período -- posguerra. Sus demandas consistían en un sistema de seguridad social más desarrollado y en convertir los beneficios otorgados por los empresarios en incrementos salariales. En cambio, a partir de la década de los setenta, los sindicatos tienden a cooperar con los empresarios en el desarrollo y la administración del sistema de beneficios de los trabajadores.

Los últimos desarrollos en este sentido pueden ser ejemplificados a través de la conformación de una "visión integral -- del bienestar" planteada por las federaciones industriales de -- sindicatos o por las sociedades de ayuda mutua, inauguradas por -- los sindicatos y empresarios. Nikkeiren, la organización empresarial más importante del Japón, pondera estas iniciativas en un -- texto publicado por la organización de 1982. (28)

(28) Nikkeiren, *Enterprise welfare in the line of evolving guidelines and specific measures*, Tokyo, 1982.

CAPITULO II

LA HUELGA UN DERECHO CONSTITUCIONAL

I.- LA REVOLUCION DE 1910

II.- LA HUELGA EN EL PERIODO PRE-CONSTITUCIONAL

III.- LA PRIMERA LET REVOLUCIONARIA QUE CONSIGNA
EL DERECHO DE HUELGA

IV.- LA CONSTITUCION DE 1917

V.- EL ARTICULO 123 FRACCION XVII DEL APARTADO

"A" CONSTITUCIONAL

LA HUELGA UN DERECHO CONSTITUCIONAL

I. LA REVOLUCION DE 1910

Después de la celebración fastuosa del Centenario de la Independencia, acto de apoteosis del régimen porfirista, en contraste paradójico se manifestó un descontento popular contra el gobierno. Las actividades antirreeleccionistas que agitaron al país habían preparado el ambiente: la acción política de los Flores Magón y de otros directores del movimiento política desencadenado frente a la dictadura; la aparición en el escenario público de don Francisco I. Madero, quien en 1908 publicó un libro combatiendo de la reelección porfirista con el título de "La Sucesión Presidencial de 1910". La Revolución era inminente contra la dictadura porfirista.

Madero encarna las aspiraciones democráticas, postulando el principio de "sufragio efectivo y no reelección", inicia una lucha política muy activa y redacta el "Plan de San Luis" el 9 de octubre de 1910, que contiene la expresión del sentimiento nacional; en uno de los párrafos del importante documento se dice lo siguiente:

"Nuestra querida Patria ha llegado a encontrarse en uno de estos momentos una tiranía que los mexicanos no han estado acostumbrados a soportar, desde que conseguimos nuestra independencia nos oprimen de tal manera, que ha llegado a ser insuportable. En -

cambio de esa tiranía se nos ha ofrecido paz; pero una paz que es vergonzosa para el pueblo mexicano, puesto que no se basa en el derecho, sino en la fuerza; porque no tiene por objeto el adelanto, y prosperidad del país, sino solamente el enriquecimiento a un pequeño grupo que, abusando de su influencia, ha convertido a los puestos públicos en fuentes de provecho exclusivamente personal, explotando sin escrúpulos todas concesiones y contratos lucrativos" (27)

Por fin, ocurre el suceso inevitable: el 20 de noviembre de 1910 estalla la revolución, anunciada para esta fecha en el "Plan de San Luis".

El ejército federal fué derrotado en los primeros combates y por virtud de los tratados de paz de Ciudad Juárez, a mediados de 1911, el viejo dictador Porfirio Díaz sale desterrado del país rumbo a Europa. Madero, el Apóstol de la Democracia, entra triunfalmente a la ciudad de México, donde fué objeto de una aclamación popular sin precedente en la historia patria.

Don Francisco I. Madero asume a la presidencia de la República, con beneplácito del pueblo mexicano, el 6 de noviembre de 1911; sin embargo; el nuevo régimen político, cuya composición gu

(27) Pascual Brilla: *Hubien la Revolución de 1910*. Ediciones Suras, México 1937. , page. 104 y siguientes.

bernamental constituía un peligro para la estabilidad del gobierno; poco tiempo después tuvo consecuencias trágicas.

En el régimen del Presidente Madero, al amparo de la nascente democracia, despertó, la inquietud de la asociación obrera: organización de la "Casa del Obrero Mundial", de uniones, sindicatos, y confederaciones de trabajadores. Este auge sindicalista y los consiguientes conflictos de trabajo, motivados por la resistencia sindical, fué advertido por el gobierno, y por decreto del Congreso de la Unión de 31 de diciembre de 1911 se creó la Oficina del Trabajo, dependiente de la Secretaría de Fomento, con objeto de intervenir en las relaciones entre capital y trabajo. El gobierno de la Revolución desecha la teoría abstencionista y adopta una nueva: intervención del Estado en las relaciones económicas, en los conflictos entre los factores de la producción. Es decir, se quiebra el principio individualista, entonces objeto de las instituciones sociales, para dar tendencia colectivista de intereses por las cuestiones que afectan a los grupos humanos.

Era lógico que el proletariado exigiera condiciones de vida humana en sus relaciones con los empresarios, mejores salarios y la disminución de la jornada de trabajo; de aquí surgió una serie de huelgas que el capitalismo extranjero aprovechó para pedir al Presidente Madero el restablecimiento de la paz y el orden que Díaz hubiera establecido. Madero accedió a estas exigencias dominando algunos de esos movimientos por medios represivos. Tuvo como consecuencia que los organismos obreros rompieron con él, --

declarándose apolíticos, y así como los obreros respicaron con el régimen maderista, también lo hicieron los campesinos, porque no se fraccionaban las grandes propiedades territoriales. Don Andrés Molina Enríquez, en el "Plan de Texcoco", declaraba a Madero un nuevo Coahuilista (quien promulgó la Constitución de 1857 y la traición), y le exigía el fraccionamiento de los latifundios. Emiliano Zapata, jefe de los agraristas en el Estado de Morelos, pedía que las tierras les fueran devueltas a los pueblos y que se cumplieran las promesas de la Revolución.

Con anterioridad el Presidente provisional, don Francisco León de la Barra, pretendió la rendición de los zapatistas, la que aceptaba el Caudillo del Sur a condición de una ley agraria que procurara mejorar la condición del trabajador del campo; pero se insistió en una rendición incondicional y entonces vino el rompimiento entre zapatistas y gobierno. Con este motivo Zapata lanzó el "Plan de Ayutla" el 30 de noviembre de 1911 sosteniendo la expropiación de las tierras, montes y aguas que estaban monopolizadas en unas cuantas manos; la nacionalización de los bienes de los hacendados; la formación de fondos legales para pueblos y campos de sembrado o labor, y la consiguiente aplicación de las leyes de desamortización.

Madero fué víctima de hacendados y terratenientes y de algunos contrarrevolucionarios. El influjo de estos elementos y la sublevación de Félix Díaz y Manuel Mondragón, determinaron su caída y la usurpación de Victoriano Huerta, quien ordenó el asesinato

to del Presidente de la República y del Vicepresidente, don José María Pino Suárez, el día 22 de febrero de 1913, obligándolos a renunciar a sus elevados cargos de genuinos mandatarios populares, para arrogarse la jefatura de la nación. El usurpador realizó una serie de atropellos y asesinatos que condena enérgicamente nuestra Historia.

El Gobernador del Estado de Coahuila, don Venustiano Carranza desahució el gobierno del general Victoriano Huerta y se lanzó al campo revolucionario, formulando el "Plan de Guadalupe" el 20 de marzo de 1913. El movimiento jefaturado por Carranza es conocido con el nombre de Revolución Constitucionalista.

El origen de la revolución de 1910 fué esencialmente político: derrocar la dictadura porfirista. Pero el nuevo movimiento revolucionario que enarbola la bandera de la libertad del pueblo mexicano, perseguía también objetivos de mejoramiento en todos los órdenes de la vida nacional; por esto, don Venustiano Carranza precisó tales objetivos adicionando al "Plan de Guadalupe" El primer Jefe de la Revolución Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo de la Nación, al instalar el Gobierno de la Revolución en el puerto de Veracruz, expidió el decreto de ediccion con el "Plan de Guadalupe", el 12 de diciembre de 1914, cuya reproducción es necesaria como fuente de la legislación revolucionaria.

Art. 1o. Subsiste el Plan de Guadalupe de 20 de marzo de --

1913, hasta el triunfo completo de la Revolución y, por --
consiguiente, el ciudadano Venustiano Carranza continuará--
en su carácter de Primer Jefe de la Revolución Constitucio--
nalista y como encargado del Poder Ejecutivo de la Nación--
hasta que, vencido el enemigo quede restablecida la paz.

Art. 2o. El Primer Jefe de la Revolución y encargado del --
Poder Ejecutivo, expedirá y pondrá, en vigor, durante la --
lucha, todas las leyes, disposiciones y medidas encaminada--
das a dar satisfacción a las necesidades económicas, socia--
les y políticas del país, efectuando las reformas que la --
opinión pública exige como indispensables para establecer
un régimen que garantice la igualdad de los mexicanos en--
tre sí; leyes agrarias que favorezcan la formación de la --
pequeña propiedad, disolviendo los latifundios y restituy--
endo a los pueblos las tierras de que fueron injustamente
privados; leyes fiscales encaminadas a obtener un sistema
equitativo de impuestos a la propiedad raíz; LEGISLACION --
PARA MEJORAR LA CONDICION DEL PEON RURAL, DEL OBRERO, DEL --
MINERO, Y EN GENERAL DE LAS CLASES PROLETARIAS; estableci--
miento de la libertad municipal como institución constitu--
cional; bases para un nuevo sistema de organización del --
ejército; reforma de los sistemas electorales para obtener
la efectividad del sufragio; organización del Poder Judi--
cial independiente, tanto en la Federación como en los Es--
tados; revisión de las leyes relativas al matrimonio y al
estado civil de las personas; disposiciones que garanticen
el estricto cumplimiento de las Leyes de Reforma; revisión
de los Códigos Civil, Penal y de Comercio; reformas al Pro--
cedimiento Judicial con el propósito de hacer expedita y --
efectiva la administración de justicia; revisión de las le--
yes relativas a la explotación de minas, petróleo, aguas,
bosques y demás recursos naturales del país, para destruir
los monopolios creados por antiguo régimen y evitar que --
se formen otros en el futuro; reformas políticas que garan--
tizen la verdadera aplicación de la Constitución General --
de la República y en general, todas las demás leyes que se
entimen necesarias para asegurar a todos los habitantes --
del país la efectividad y pleno goce de sus derechos, y la
igualdad ante la ley.

Nuestra Revolución de 1910, que tuvo una esencia política,
se transforme en una revolución social, mediante reformas encami--
nadas "a dar satisfacción a las necesidades económicas, sociales
y políticas del país". La tendencia social de la Revolución Con--
stitucionalista se revela por la voz del Primer Jefe, cuando anu--

cia la necesidad de acabar de una vez para siempre con los vicios del pasado, que tan hondas raíces tenían, en las costumbres del pueblo mexicano, y que más de un siglo perturbaron su marcha política, económica y social, impidiendo su progreso, oponiéndose a su bienestar y determinando un estado de perturbación constante.-

En la Revolución Constitucionalista participó activamente la clase proletaria que arrojaba libertad frente a la opresión capitalista. Además del decreto de adiciones al "Plan de Guadalupe" existe un importante documento con el que se justifica también la transformación social de la Revolución: el pacto celebrado entre el Gobierno Constitucionalista y la Casa del Obrero Mundial, cuyas cláusulas son:

1a. El Gobierno Constitucionalista reitera su resolución, expresada por decreto de 4 de diciembre del año próximo pasado, - de mejorar, por medio de leyes apropiadas, las condiciones de los trabajadores, expidiendo durante la lucha todas las leyes que sean necesarias para cumplir aquella resolución.

2a. Los obreros de la Casa del Obrero Mundial, con el fin de acelerar el triunfo de la Revolución Constitucionalista e intensificar sus ideales en lo que afecta a las reformas sociales, evitando en lo posible el derramamiento de sangre, hacen constar la resolución que han tomado de colaborar, de una manera efectiva y práctica, por el triunfo de la Revolución, tomando las armas, - ya para guarnecer las poblaciones que están en poder del Gobierno Constitucionalista, ya para combatir a la reacción.

3a. Para llevar a cabo las disposiciones contenidas en las dos cláusulas anteriores, el Gobierno Constitucionalista atenderá con la solícitud que hasta hoy ha expicado, las justas reclamaciones de los obreros en los conflictos que puedan tener entre ellos y los patronos, como consecuencia del contrato de trabajo.

4a. En las poblaciones ocupadas por el Ejército Constitucionalista y a fin de que éste quede expedito para atender a las necesidades de la campaña, los obreros se organizarán de acuerdo-

con el comandante militar de cada plaza para el resguardo de la misma y la conservación del orden.

En caso de desocupación de poblaciones, el Gobierno Constitucionalista, por medio del comandante militar respectivo, avisará a los obreros su resolución proporcionándoles toda clase de facilidades para que se reconcentren en los lugares ocupados por las fuerzas constitucionalistas.

El Gobierno Constitucionalista en los casos de reconcentración, auxiliará a los obreros, ya sea como remuneración de los trabajos que ejecuten, ya a título de ayuda solidaria, mientras no se le proporcione trabajo, con objeto de que puedan atender las principales necesidades de subsistencia.

5a. Los obreros de la Casa del Obrero Mundial formarán listas en cada una de las poblaciones en que se encuentran organizados, y desde luego en la ciudad de México, incluyendo en ellas todos los nombres de los compañeros que protestan cumplir con lo que dispone la cláusula 2a.

Las listas serán enviadas, inmediatamente que estén concluidas, a la primera Jefatura del Ejército Constitucionalista, a fin de que ésta tenga conocimiento del número de obreros que están dispuestos a tomar las armas.

6a. Los obreros de la Casa del Obrero Mundial harán una propaganda activa para ganar la simpatía de todos los obreros de la República y del obrero mundial hacia la Revolución Constitucionalista, demostrando a todos los trabajadores mexicanos las ventajas de unirse a la Revolución, ya que ésta hará efectivo, para las clases trabajadoras, el mejoramiento que persiguen por medio de sus agrupaciones.

7a. Los obreros establecerán centros y comités revolucionarios en todos los lugares que juzguen conveniente hacerlo. Los egipcios, además de la labor de propaganda velarán por la organización de las agrupaciones obreras y por su colaboración en favor de la causa constitucionalista.

8a. Los obreros que tomen las armas en el Ejército Constitucionalista y los obreros que presten servicio de atención o curación de heridos u otros semejantes, llevarán una sola denominación, ya sea que estén organizados en compañías, batallones, regimientos, brigadas o divisiones. Todos tendrán la denominación de "rojos".

La Revolución Constitucionalista se transformó en una revolución social, a fin de obtener el bienestar y progreso del pue-

ble mexicano, como se revela en los importantes documentos que se han trascrito y por hechos reales, entre los que se considera el de mayor importancia el de convocar a un Congreso Constituyente - que convirtiera en mandato jurídico las promesas de la Revolución. Originando un derecho, más humano y justo.

II. LA HUELGA EN EL PERIODO PRECONSTITUCIONAL.

La Revolución Constitucionalista vence a la usurpación. El gobierno de Huerta es derrocado y don Venustiano Carranza, Primer Jefe del Gobierno Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo, comienza a gobernar al país, pero como surgen divergencias - entre los revolucionarios se entabla una nueva lucha.

El Primer Jefe de la Revolución recupera la capital de la República, y la Casa del Obrero Mundial reanuda sus actividades - sindicales: organiza en el Distrito Federal la "Federación de Sin dicatos Obreros" y designa comisiones de propaganda para todos -- los lugares del país. Nuevos intentos de florecimiento de sindica lismo.

Este crecimiento constante y esta organización del proletariado mexicano, fueron vistos con desconfianza por Carranza, que en el año de 1916 ordenó el licenciamiento de los "batallones rojos". Faltaban sin embargo, motivos para emprender un ataque más - a fondo en contra de los organismos obreros, no tardando en pre - sentarse, ya que los trabajadores mexicanos, aunque sin gran med

res políticas, exigían cada vez con mayor energía que las empresas
fueran adquiridas por el Gobierno Constitucionalista fueran como
sea.

Después el Gobierno Constitucionalista se realizaron las
siguientes huelgas: la que llevó a cabo Federación de Sindicatos -
Guereros del Distrito Federal, exigiendo el pago de los salarios -
en su totalidad o su equivalente en moneda de circulación legal -
en mayo de 1914 (esta huelga fue solucionada con la intervención
de las Fuerzas Armadas) la de tranviarios de Guadalupe, Jalisco -
la de mineros de El Oro México; la de la Cámara del Trabajo de Ig-
ualapuala, Veracruz; y otras que motivaron una violenta ofensiva de -
don Venustiano Carranza contra sus aliados, los trabajadores. Po-
ro la huelga que más afectó al Primer Jefe fue la que estalló -
el 31 de julio de 1914, con motivo de que el salario de los obreros
no se les cubría en oro, y que privó a la capital de las y abría -
co, así como periodistas. El Sindicato Mexicano de Electricistas y
la Federación de Guerrero y Tlaxcala de la Compañía de Tranvías -
prestaban servicios al mantenimiento obrero, con su huelga
se retiró en esta época huelga. La Revolución Constitucionalista
que había estado con la participación del movimiento obrero en -
el triunfo de su causa reprimió la huelga en forma tan odiosa como
ocurrió en las postergaciones del Gobierno de Porfirio Díaz: los lí-
deres de los trabajadores fueron encarcelados y sujetos a consejo
de guerra.

El 10. de agosto de 1914, Carranza expide un decreto en -

cionando a los huelguistas, con pena de muerte. El decreto dice - textualmente así:

Artículo 1o.- Se castigará con la PENA DE MUERTE, además - de los trastornadores del orden público que señala la Ley de 25 - de enero de 1861:

Primero.- A todos los que inciten a la suspensión del tra- - bajo en las fábricas o empresas destinadas a prestar servicios - públicas o la propaguen; a los que presidan las reuniones en que - se proponga, discuta o apruebe; a los que la defiendan o soste - gan; a los que apurquen o suscriban; a los que asistan a dichas - reuniones o no se separen de ellas tan pronto como sepan su obje - to, y a los que procuren hacerla efectiva una vez que se hubiere - declarado.

Segundo.- A los que con motivo de la suspensión de trabajo - en las fábricas o empresas mencionadas o en cualquiera otra, y - aprovechando los trastornos que ocasionan, o para agravarla o im - ponerla destruyeren o deterioraren los efectos de la propiedad de - las empresas o que pertenezcan los operarios interesados en la - suspensión o de otros cuyos operarios se quiera comprender en - ella; y a los que con el mismo objeto provegan alborotos públi - cos, sea contra sea contra funcionarios o contra particulares, o - hagan fuerza en las personas o bienes de cualquier ciudadano, o - que se apoderen, destruyan o deterioren bienes públicos o de propie - dad particular.

Tercero.- A los que con amenazas o por la fuerza impiden - que otras personas ejecuten los servicios que prestaban los opera - rios en las empresas contra las que se haya declarado la suspen - sión de trabajo.

Artículo 2o.- Los delitos de que habla esta Ley serán de - la competencia de la misma Autoridad Militar que corresponde con - cer de lo que se refiere define y castiga la Ley de 25 de enero - de 1862, y se perseguirán, y averiguarán, y castigarán en los tér - minos y con los procedimientos que señala el decreto número 14, - de 12 de diciembre de 1913. (28)

Salazar y Escobedo refieren las consecuencias de la huelga - que motivó el decreto anterior, en los términos que siguen:

(28) *Liberto Trucha Salazar Escobedo Penal del Trabajo*, Ediciones - lateras, México 1948., page. 131 y 132.

"Transcurría el día 11 de agosto de 1914 cuando en el salón de jurados del Palacio de Belén se reunía el Consejo de Guerra Extraordinario convocado para juzgar a los obreros procesados con motivo de la gigantesca huelga del día último de Julio - próximo anterior".

En el Consejo de Guerra, el Agente del Ministerio Público formuló las siguientes conclusiones:

I. No son culpables del delito de rebelión, como cómplices, los doce enjuiciados para quienes se ha mandado convocar este Consejo de Guerra;

II. Son culpables del delito de ultrajes al ciudadano encargado del Poder Ejecutivo los CC. Federico Rocha y Casimiro -- del Valle.

III. Son culpables todos los enjuiciados, del delito previsto y penado en el artículo 925 del Código Penal del Distrito Federal, en virtud de haber usado la fuerza moral que implica la huelga para modificar los salarios de los operarios; y

IV. Para los efectos de los dos incisos que anteceden deberán ser consignados los responsables a la autoridad correspondiente.

El Consejo de Guerra, en el punto 1o. de su resolución, - declaró la inculpabilidad de Ernesto Velasco, Luis Harris, Ausencio S. Yanegas, César Pandelo, Alfredo Pérez, Angela Inclán, Reynaldo Cervantes Torres, Federico Rocha, Leonardo Hernández, Casi

miro del Valle, María Esther Torres y Timoteo García, por el delito de rebelión, pero en el punto 3o. se estableció que en atención a lo pedido por el Ministerio Público en sus demás conclusiones, quedan los citados individuos a disposición de la autoridad correspondiente para la averiguación de los delitos denunciados. (29)

Estos datos históricos sobre la huelga tienen relevantes intereses por cuanto que el Gobierno Constitucionalista persiguió la huelga como acto delictuoso y pretendió revivir, sin conseguirlo, la vigencia del artículo 525 del Código Penal, derogado por el pueblo obrero en el sentido de su no aplicación; sin embargo, pudo aplicarse, a partir de su publicación, el decreto que sanciona las huelgas; tal disposición fue calificada de "atentatoria de los derechos de la civilización" y su autor de "león victorioso". Por fortuna, este decreto no tuvo efectos prácticos.

III. LA PRIMERA LEY REVOLUCIONARIA QUE CONSIGNA EL DERECHO DE HUELGA

En el período preconstitucional el general Salvador Alvarado, jefe del Cuerpo de Ejército del Sureste, Gobernador y Comandante Militar del Estado de Yucatán, expidió el 11 de diciembre de 1915 la Ley del Trabajo del Estado: La primera Ley que consigna el derecho de huelga en la República, aunque en ella se

[29] Segunda Salazar y José S. Escobar: Los Pequeños de la Cárce, Primera Parte, edit. Azules, México 1977, págs. 211 y sigs.

contempla algo que podría significar desconfianza en cuanto a su ejercicio, o bien interés del Estado en mantener activas las fuentes de producción.

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

"...Por otra parte, el ejercicio de la libertad trae consigo el empleo de los medios más eficaces para la liberación del proletariado; y es el más importante reconocer a los obreros agrupados para la defensa de sus intereses, el carácter de uniones y federaciones con toda la personalidad moral y jurídica que han de necesitar para la efectividad de sus funciones, al igual que se hace con los patrones; y precisa también consignar francamente en las legislaciones de trabajo el derecho de huelga sancionado en todas las leyes europeas de reforma social, que concede a los obreros la facultad de interrumpir su trabajo para forzar la aceptación de sus demandas; pero conviene, si y es muy importante, establecer preceptos aconsejados por necesidades de orden público y por el interés común, que conduzcan a la solución práctica de todos los conflictos sin necesidad de ejercer ese supremo derecho"⁽³⁰⁾

La Ley reconoce el derecho de huelga e identifica ésta y el paro obrero, en la siguiente definición:

(30) *Sublevar* Constitucional: Ley del Trabajo de España, Decreto No. 189, Madrid, 1915, p. 4.

"Art. 120.- La huelga, el paro de obreros, es el acto de - cualquier número de trabajadoras que estando o habiendo estado en el empleo del mismo o de varios patronos, dejan tal empleo total- o parcialmente, o quiebran su contrato de servicios o se refusan- después a continuarlo o a volver al empleo, siendo debida dicha - discontinuidad, refusamiento, resistencia o rompimiento a cual- - quiera combinación, arreglo o común entendimiento, ya sea expreso a tácito, hecho o iniciado por los obreros con intento de causar- pérdidas al patrón o para inspirar, apoyar cualquiera otra huelga o con el interés de ayudar a los empleados de cualquier otro pa- - trón.

El paro de patronos se define de igual manera invirtiendo - los términos de la definición anterior".

Otro precepto sanciona la violencia en las huelgas:

"Art. 121.- El que para formar, mantener o impedir las cog- liciones y las huelgas emplee violencia o amenazas, será casti- gado además de la multa que pueda imponerle el Tribunal de Arbi- traje, con arresto que le podrán imponer las autoridades políti- - cas".

Como la Ley le da el mismo valor y fuerza a un "convenio - industrial" que a un fallo del Tribunal de Arbitraje, restringe - el derecho de huelga y el paro patronal de los que están sujetos a un convenio industrial y los sanciona:

Art. 122.- Cada trabajador que sea participe de una huelga y que esté comprendido en un "convenio industrial" será penado con multa que no exceda de quinientos pesos.

Art. 123.- Cada fabricante que participe de un paro de patronos, comprendido en un "convenio industrial", será penado con multa que no exceda de quinientos pesos.

Art. 124.- El que instigue, ayude o apoye de cualquier modo un paro ilegal o su continuación.

El es obrero será penado con multa de cincuenta pesos.

Si es una unión o federación de obreros, será penada con multa de doscientos a mil pesos.

Si es patrono o cualquiera otra persona no obrera, será penada con multa de doscientos a mil pesos.

Se considera como ayuda o apoyo un regalo en dinero, o cualquier objeto valioso dado en beneficio de un grupo o unión comprendida en un paro.

Art. 125.- Los patronos penados con multas impuestas por el "Tribunal de Arbitraje" deberán hacerlas efectivas desde luego, y cuando los obreros sean multados tendrán opción de pagar al contado con un descuento del 10%.

El procedimiento para llegar a la huelga se regula de la manera siguiente:

Art. 126.- Cuando los obreros no formen una "unión industrial" y estén en disputa con sus patronos, las diferencias se expondrán en el Departamento del Trabajo dependiente de la Secretaría de Gobierno.

Art. 127.- Ante el Departamento se reunirán los delegados de las dos partes en número no mayor de tres por cada parte, los cuales asesorarán a los empleados nombrados por el Departamento para la investigación del caso. La "Junta de Trabajo", así formada, tendrá funciones análogas a las de las "Juntas de Conciliación" con los mismos plazos, para la formación y para las investigaciones.

Art. 128.- Si en la "Junta del Trabajo" no se llegare a un arreglo entre los obreros y patronos, se tomará una votación secreta entre todos los trabajadores afectados para saber si deben ir a la huelga; la votación será tomada por la "Junta de Conciliación" que tenga jurisdicción en el lugar del conflicto.

El resultado de esa votación se notificará públicamente.

En el plazo de siete días después de publicado el resultado, los obreros pueden ir a la huelga cuando el resultado de la votación haya sido favorable por mayoría del 70% de los votos.

Art. 129.- Cuando ante la "Junta de Trabajo" formada en el Departamento del Trabajo se llegare a un arreglo satisfactorio para ambas partes, éste podrá registrarse en forma de "convenio in-

dustrial", siempre que los trabajadores afectados formen una ---
"unión" y la registren.

Este procedimiento especial para ejercer el derecho de huelga, explica la determinación contenida en el precepto que ensegui
da se transcribe:

Art. 18.- La suprema fuerza de la huelga sólo debe usarse en último extremo. El medio más seguro de afirmar la tranquilidad de todos los trabajadores lo constituyen las leyes del trabajo -- que hoy se dictan y la forma completamente garantizada de conseguir su cumplimiento por medio de las "Juntas de Conciliación" y "Tribunal de Arbitraje" que establecen el arbitraje forzoso después de poner en claro lo que el trabajador necesita para conseguir su bienestar, cualquiera que sea su condición social.

Art. 19.- Cuando los obreros no asociados se declaren en huelga, podrán ser substituidos por los asociados.

Estas son las disposiciones sobre la huelga que precedieron a la formación o formulación del artículo 123 del Código Político de 1917.

La Ley del Trabajo de Yucatán es importante, por cuanto que a pesar de que restringe el ejercicio de la huelga, por tratarse de la suprema fuerza que debe usarse en un último extremo, sin embargo es la primera ley en el país que consagra el derecho-

de huelga, así como el arbitraje obligatorio de los tribunales del trabajo.

Antes de pasar a nuestro siguiente punto consideramos de vital importancia el análisis brevemente parte del período que comprende el constituyente de 1916-1917.

La idea de convocar a un Congreso Constituyente fué sugerida al Primer Jefe del Ejército Constitucionalista por uno de sus colaboradores: Félix F. Palavicini, quien sobre el particular escribe lo siguiente:

"Una noche, en la que el señor Carranza estaba recluido en sus habitaciones, a causa de un resfriado, fui a visitarlo a su residencia del edificio de Faros (Veracruz), y durante nuestra conversación, le manifesté que me sentía orgulloso de estar colaborando en la legislación social; pero al mismo tiempo, le expresé los escrúpulos que sentía de que fudéramos considerados, más tarde, por la historia, como unos demagogos. Si estas leyes no están amparadas por la Constitución vigente, al restablecerse el orden constitucional no tendrán ningún valor y nuestra obra quedaría reducida a una mera política de propaganda partidista. Francamente, creo que no se debe volver al orden constitucional con la Carta 1857, sino reunir un Congreso Constituyente, en el que se incluyan todas las reformas para asegurar las conquistas de nuestra Revolución.

El señor Carranza se objetó que él era el Jefe del Ejército Constitucionalista, precisamente invocando las violencias -- del usurpador Victoriano Huerta a la Constitución. Por su parte, diserté largamente exponiendo mi tesis sobre Revolución y Constitución y ya muy tarde, me despedí del Primer Jefe sin un acuerdo definitivo.

Al día siguiente me hice llamar y convinimos en que iniciaría yo una campaña de prensa, con artículos firmados y de los que yo sería el único responsable, para preparar el ambiente. Si se lograba convencer a los más importantes jefes del Ejército y a la opinión revolucionaria que era conveniente convocar a un Congreso Constituyente, el señor Carranza lo haría". (31)

El Congreso Constituyente fué convocado por don Venustiano Carranza, Primer Jefe del ejército Constitucionalista y encargado del Poder Ejecutivo de la nación, el 19 de septiembre de 1916, e inició sus labores en la ciudad de Querétaro el día 21 de noviembre del mismo año.

"En el momento de inaugurar nuestros trabajos --felicitó Juan de Dios Bojórquez, diputado constituyente-- una numerosa comisión del pueblo de Querétaro se presentó para saludarnos. La ocupaban

[31] Véase F. Palasciano: *Política de la Era de Alberto Urueta y sus* *siglos*. El vol. 123, Méx. Fide S. Palasciano: *La Nueva Democracia* *Constituyente*. Decretos de la Cria. de L.F. y S.B. 1916, págs. 9 y 10.

en su mayor parte, trabajadores de las fábricas de hilados y tejidos, a quienes acompañaban mujeres y niños. Con la venia de la Asamblea habló así, el obrero Rafael Jiménez: "Los trabajadores de las fábricas y talleres, que todo el día están agotando sus energías en las tareas diarias, ya sea en los talleres o en la fragua, y que a pesar de eso, mientras sus manos están entretenidas en manufacturar los artículos que más tarde vendrán a servir de comodidad... piensan también en las aflicciones de la patria.... estos que estamos aquí somos los representantes de todo el pueblo queretano, que viene a decir a ustedes que esperan que la Constitución sea verdadera, real, efectiva, liberal y fundada sobre bases inconvertibles, a fin de que mejore un tanto la condición económica, política y social del pueblo mexicano". En nombre del Congreso contestó Manuel Aguirre Berriango, quien entre otras cosas dijo emocionado: "Estad seguros, id a decirlo a todos vuestras compañeros, que obrigamos el anhelo más grande, más intenso, para alcanzar el triunfo definitivo de la Revolución" (29)

La Asamblea Constituyente realizó los ideales del movimiento liberario de 1910 y las promesas sociales de la Revolución de 1913

Quienes redactaron el proyecto de Constitución enviado al Congreso Constituyente de Querétaro, perfeñaron un Código napg

(29) José Marqués: Edición del Constituyente. (Ediciones Heta, México, 1938, págs. 116 y 117.

rior al de 1857, pero no se despojaron de la tradición constitucional; el proyecto respetaba la estructura clásica de las Constituciones de la época.

La libertad de trabajo fué ratificada por los constituyentes de Querétaro, más al iniciarse la discusión del contenido social de la Revolución: los constituyentes aspiraban a establecer preceptos que no correspondían a un régimen de garantías individuales, conservación de los derechos naturales del hombre, sino algo superior: garantías para una clase social, la trabajadora; reformas para satisfacer necesidades obreras, garantías sociales.

El origen del artículo 123 se encuentra en el dictamen del artículo 56., que adicionaba este precepto con las siguientes garantías: jornada máxima de ocho horas, prohibición de trabajo nocturno industrial para niñas y mujeres y descanso hebdomadario; ex preséncese en el cuerpo del mismo que otros principios de idéntica naturaleza, como igual salario para igual trabajo, derecho a indemnización por accidentes profesionales, etc., contenidos en la iniciativa de los diputados Aguilar, Jara y Góngora, debían incluirse como normas en el Código Obrero que expidiera el Congreso de la Unión en uso de la facultad que le otorga la fracción XX del artículo 72 del proyecto de Constitución.

La iniciativa de los diputados Aguilar, Jara y Góngora, en realidad no tenían cabida en el capítulo de "Garantías Individuales"; su finalidad era muy distinta, destinada a satisfacer aspi-

raciones sociales hasta entonces preferidas por los legisladores constituyentes, pues no se puede por menos reconocer que los principios básicos de tal iniciativa no sólo llevaban el propósito de proteger a la persona obrera, sino a una clase social: la trabajadora. La iniciativa consignaba el "derecho de huelga".

El primero en oponerse al dictamen del artículo 50, fué el diputado Lizardi, abogado de la misma escuela de los redactores del proyecto de Constitución, quien colocándose en una posición clásica más rígida, expresó que el artículo al preceptuar sobre el contrato de trabajo, quedaba en la misma situación de armonía "que un Santo Cristo armado de pistolas". El diputado Andrade, - que siguió en el uso de la palabra, sintió como necesidad consignar la limitación de las horas de trabajo y la protección de las mujeres y niños.

Pero las palabras de Jara y Victoria, escuchadas de peñón, despertaron gran simpatía entre la mayoría de los diputados constituyentes, porque fueron discursos plenos de sinceridad y preñados del sentimiento más puro de favorecer a la clase trabajadora. Era la primera chispa que se arrojaba sobre la virutasña de las constituciones clásicas, que hizo combustión cuando el diputado Manjarrez propuso el establecimiento de un capítulo especial sobre "trabajo" en el Código Supremo.

El diputado yucateco Héctor Victoria, obrero ferrocarrilero, fué el primero en proponer bases constitucionales sobre las-

que ha de legislarse en materia de trabajo: jornada máxima, salario mínimo, descanso semanal, higienización de talleres, fábricas y minas; convenciones industriales, tribunales de Conciliación y Arbitraje, indemnizaciones etc. De aquí se deriva la teoría del Derecho de trabajo, como un mínimo de garantía constitucionales, distintas de los derechos individuales que en 1857 fueron base y objeto de las instituciones sociales.

Luego hablaron varios diputados más entre ellos Palavicini, quien hizo declaraciones sobre una huelga de impresores de billetes en Veracruz; el Sr. Primer Jefe, por conducto de la Secretaría de Hacienda, acordó que todos los impresores empleados del Gobierno no eran obreros, sino asimilados al servicio militar; en tal concepto, como el periódico "El Pueblo" estaba comprendido entre los que pagaba el Gobierno, se dirigió circular a la Secretaría de Instrucción Pública, que era de donde dependía el periódico, para aplicar la misma regla. En tal virtud tuvieron que quedar en iguales circunstancias y condiciones a las de los obreros de la oficina de billetes porque no podía haber diferencias.

En la sesión de 28 de diciembre pronunció un elocuente discurso el diputado Gravato sobre reformas sociales que beneficiarían a los trabajadores de los campos y a los obreros de los talleres, fábricas y minas, informando que el señor Macías había redactado un Código Obrero que ya está listo para expedirse. Inseguida hablaron varios diputados hasta que le tocó turno al dipu

tado Macías quien dijo que el Primer Jefe en turno y en cumplimiento de las promesas de la Revolución hacia la República, trataba de redimir a la clase obrera de la triste y miserable situación en que se encontraba; que de acuerdo con esta promesa el señor Carranza le dió la comisión, en unión del licenciado Luis Manuel Rojas de formular un proyecto o leyes, todos los preceptos que fueran necesarios, en los que se tratase el problema obrero en sus diversas manifestaciones; que en cumplimiento de este encargo formularon el proyecto. Acto seguido dió a conocer los puntos más importantes de ese proyecto y en relación con la HUELGA expresó lo siguiente:

"Ahora vamos a este caso, han subido el precio del producto que se está fabricando; los salarios, al estipularse, deben venir a fijar precisamente la base para la retribución del trabajador; - han subido el producto de una manera considerable, las ganancias que está obteniendo el industrial son exageradas; entonces viene el conflicto, entonces viene el medio de la huelga con el objeto de obtener datos, y aquí tienen ustedes como el C. Primer Jefe se ha preocupado de una manera especial sobre el particular, y van ustedes a oírlo: "esta ley reconoce como derecho social económico, la huelga".

"Aquí tienen ustedes como los reaccionarios, los que han sido tildados tan mal se han preocupado tan hondamente por los días más importantes y más grande de toda la sociedad, de la cual dije yo desde los principios de la XVI Legislatura, que era el --

eje sobre el cual estaba girando la sociedad. Fues bien; reconozca el derecho de huelga y dice perfectamente: las huelgas no solamente solucionan los conflictos y han sido buenas, sino que aseguran vianan a decir cuál ha de ser el objeto definido, porque reconocer un derecho no es simplemente protegerlo, pues es necesario hacerle preciso para que pueda entrar en la práctica".

"De manera que cuando viene una huelga, cuando se inicia una huelga, cuando está amenazada una huelga, no se dejará al trabajador abusar; no, aquí tienen el medio de arbitraje que le da la ley: las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y estas Juntas de Conciliación y Arbitraje vienen a procurar resolver el problema dentro de estas técnicas y extensiones queda la huelga perfectamente protegida y legítimamente sancionada; el derecho de los trabajadores, hecho efectivo no con gritos ni con buenos deseos, sino dentro de la prescripción de la ley, con medios eficaces para que queden esos derechos perfectamente protegidos". (33)

El diputado Pastor Hualz confirmó lo dicho por el diputado Macías respecto al proyecto de Leyes de trabajo presentado al Primer Jefe.

Como se habían propuesto, se reunieron todos los diputados que desearan una legislación amplia en materia de trabajo y que

[33] Diario de las Sesiones del Congreso Constituyente de 1914-17. Imprenta de la Cámara de Diputados, México, D.F., Tomo I, p. 219 y sigs.

no querían abandonar este trabajo a las leyes orgánicas. Revolu-
cionarias, pero ya previasoras y precavidos, quisieron quedarse en
la Constitución de la República, en nuestra Ley Fundamental, un
capítulo de garantías sociales. Con este hecho los constituyentes
mexicanos de 1917 se adelantaron a todos los del mundo. Nuestra
Constitución iba a ser la primera que incluyese garantías socia-
les.

En la elaboración del proyecto sobre trabajo y previsión
social, además de los diputados Pastor Nouaix, Macías, De los -
Ríos y otros, participó el general y licenciado José Inocente Ju-
gö, que entonces desempeñaba la Jefatura de la Dirección del Tra-
bajo de la Secretaría de Fomento, y el local de la antigua capi-
lía del palacio episcopal de Querétaro, sirvió de sala de sesio-
nes a los diputados constituyentes que iban a reformar las insti-
tuciones sociales del país con los artículos 123 y 27 de la Con-
stitución.

El 13 de enero de 1917 se dió a conocer el proyecto del ca-
pítulo "Trabajo y Previsión Social" que habría de ser el artículo
123 de la Constitución.

En relación con la huelga, se dice en el mensaje lo siguiente:

"La facultad de asociarse está reconocida como un derecho
natural del hombre, y en caso alguno es más necesaria la unión que

entre los individuos dedicados a trabajar para otro por un salario, a efecto de uniformar las condiciones en que se ha de prestar el servicio y alcanzar una retribución más equitativa. Uno de los medios eficaces para obtener el mejoramiento apetecible por los trabajadores cuando los patronos no acceden a sus demandas, es el de cesar el trabajo colectivamente (la huelga) y todos los países civilizados reconocen este derecho a los asalariados cuando lo ejercitan sin violencia".

Y al texto del artículo, en lo concerniente dice:

"VII.- Las leyes reconocerán como derecho de los obreros y de los patronos las huelgas y los paros.

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

IX.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costumbre, previa aprobación del Consejo de Conciliación y Arbitraje".

"Creemos que quedó mejor precisado el derecho de huelga -

Fundésole en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de espresar los términos capital y trabajo que aparecen en la fracción XVIII. Nos parece conveniente también especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga a fin de evitar cualquier abuso de parte de las autoridades".

y concluyó proponiendo las siguientes disposiciones:

XVII.- Las leyes reconocerán como derecho de los obreros y patrones las huelgas y los paros.

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. - En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso con diez días de anticipación a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejercite actos violentos contra las personas o las propiedades o en caso de guerra, cuando aquellas pertenezcan a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles, militares del Gobierno de la República no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

XII.- Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción hagan necesario suspender el trabajo, para mantener los precios en un límite contable previa aprobación del Consejo de Conciliación y Arbitraje*.

Corresponde a los constituyentes de Querétaro de título legítimo de creadores del derecho de asociación profesional y del derecho constitucional de huelga; son los primeros forjadores - - Constitucionales en el mundo que consagran garantías sociales.

Las normas procesales del artículo 123 son originales, - - pues no tienen antecedentes en preceptos de derecho procesal civil, ni en ningún otro derecho procesal, según se desprende de cuanto se dijo en el Congreso y de la nitidez de sus mismos textos. Fue de decir que el verdadero derecho procesal del trabajo nació en México y para el mundo con el mencionado artículo 123, que esparció su luz social en todos los continentes.

IV. LA CONSTITUCION DE 1857

El viejo Código de 1857 en su Título Primero, Sección I. - "De los Derechos del Hombre" definió estos derechos, en 28 artículos, declarando en el primero, como consecuencia de reconocimiento de que los derechos del hombre son la base y objeto de las instituciones sociales, que todas las leyes y autoridades deben respetar y sostener las "garantías individuales que otorga la Constitución" en el 2º se autorizó la suspensión de las garantías y en 101 fracción I, estableció la procedencia del juicio de amparo "por leyes o actos de cualquier autoridad que violen garantías individuales"; de aquí proviene la confusión entre "derechos del hombre" y "garantías individuales".

Don Isidro Antonio Montiel y Duarte, al examinar la Sección I del Título Primero de la Carta política de 1857, no encontraba "garantías" en los 28 artículos de la Constitución, aunque sí haya gran número de derechos del hombre, y que la única garantía para la protección de estos derechos se consigna en los artículos - 101 y 102 de la Constitución que establece el juicio de amparo; posteriormente don Emilio Rabasa al comentar el mismo Código político que llamara repetidas veces garantías a los derechos del hombre estimó esto como "algo más que una impropiedad, puesto que -- una garantía está tan lejos de ser un derecho, que es siempre una obligación constituida para asegurar el derecho ajeno" (34)

[34] Emilio Rabasa: El Juicio Constitucional. Librería de la Vía de C. Suarez, México 1919. pág. 101

A pesar de las impropiedades del lenguaje y de la significación errónea de la palabra garantía como acto de afianzar, proveer o garantizar, etc., lo cierto es que la expresión "garantía individual" se convirtió en un término de uso corriente, que arraigó en la conciencia del pueblo, admitido inclusive por nuestros juristas en la práctica para designar los derechos del individuo protegidos por medio del juicio de amparo, que es una institución destinada en nuestro país para la conservación del orden constitucional frente al atentado de las autoridades. La terminología inadecuada llegó a satisfacer la conciencia social.

Así se encontraban las cosas, cuando se discutió en el Congreso de Querétaro la reforma del artículo 10. de la Constitución de 1957, los constituyentes con preparación jurista, hablaron con naturalidad de las garantías individuales. Martínez de Escobar, al referirse a la garantía constitucional, dijo que en esta "concurran y coexisten dos clases de garantías: "garantías individuales y garantías sociales", a su vez explicó que aunque los tratadistas aconsejaban emplear el término de derechos del hombre, el Primer Jefe estimó "más claro el rubro: De las Garantías Individuales", refiriéndose a tres garantías: "hay garantías que ven al individuo, al elemento de derecho constitucional que se llama individuo; hay garantías sociales que son las que ven a la nación, a todo el conjunto, a todo el conglomerado de individuos; y hay garantías constitucionales o políticas que ven ya a la estructura ya a la combinación del gobierno mismo" [35]

[35] Cfr. Héctor Leroy: Derecho Constitucional Mexicano, tomo II, págs. 98 y 100

Las ideas confusas sobre garantías expuestas por Macías, - no hacía sospechar todavía la inclusión en el Código de 1917 de - los derechos fundamentales de los obreros; sólo tuvieron por objeto justificar la reforma en el sentido de establecer "garantías - individuales", por esto se dice en el artículo 10. de la Constitución de 1917 que:

"En los Estados Unidos Mexicanos todos los individuos gozarán de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse, ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece".

El propósito de nuestra Constitución al adoptar el régimen de garantías individuales fué significar la idea de defensa del individuo y la obligación del Estado de garantizar la observancia del derecho. Por esto y conforme al uso tradicional del término - garantías individuales, resulta ocioso insistir que fué una equivocación de sustituir el título "De los Derechos del Hombre" por el de "garantías individuales", así como bizantino que el cambio fue desafortunado para la nueva Constitución.

Nadie dejará de entender que las garantías individuales son los derechos del hombre o de la persona humana; ni que los derechos del hombre constituyen en términos generales el contenido de las garantías individuales, considerándose a éstas como meras relaciones jurídicas entre sujetos: gobernados por un lado y Estado y autoridad por el otro.

Por consiguiente, el terminismo -falso si se quiere- de ga

garantías individuales, con que se designa a una parte de los derechos naturales del hombre, adquirió carta de ciudadanía en el derecho constitucional mexicano y se legitimó jurídicamente en la Constitución de 1917.

Sin embargo, es pertinente señalar que aún en el capítulo de garantías individuales se incluye no sólo derechos rigurosamente individuales sino también de tipo social: derechos de la persona campesina; facultándose al Estado para imponer modalidades a la propiedad privada y fraccionar los latifundios. (Art. 27)

Ahora bien; en el artículo 123 que lleva por título "Del Trabajo y de la Prevención Social", se estructura el DERECHO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO, para proteger a los obreros frente al Capital y al Estado; en otros términos, se consignaron los derechos fundamentales de tutela de la persona obrera, el trabajador-individual y del trabajador-masa de la colectividad asalariada; en suma: derechos sociales que tienen por objetivo impedir la explotación del hombre por el hombre y, en consecuencia, humanizar la producción económica.

Estos nuevos derechos naturales del hombre que garantizan su subsistencia decorosa y reivindican los derechos del trabajo - frente al Capital, tienen una revelación típicamente social en su contenido: son las garantías sociales.

La Constitución de 1917 expedida en nombre del Pueblo Mexi

caso, superó a la 1857 autorizada en nombre de Dios; sin embargo, a raíz de su promulgación fué objeto de crítica virulenta por amigos de la Revolución Constitucionalista.

La Constitución Mexicana de 1917 marcó la ruta de las nuevas Constituciones del mundo; fué la primera que rompió los moldes clásicos de las Constituciones del pasado estructurando derechos sociales. Con justas razones es considerada como el heraldo de las nuevas declaraciones constitucionales. Fué producto ejemplar de nuestra Revolución. Se anticipó a las Constituciones elaboradas después de la primera guerra mundial; su contenido y esencia, en sus capítulos de reivindicaciones económicas y sociales honran a México. Los autores de la Constitución se propusieron garantizar las libertades humanas de manera que los derechos naturales del hombre se convirtieron en auténtica garantía de éste, no sólo frente al poder, sino frente al hombre mismo. Por esto consigna garantías individuales y garantías sociales.

V. EL ARTICULO 123 FRACCIÓN XVII DEL APARTADO "A".

CONSTITUCIONAL

El Código Político de 1917, como se ha expresado, prohibió vigorosamente el sistema de "garantías individuales"; libertad de trabajo e industrias, libertad de pensamiento, etc., pero en el 27 autoriza dotaciones y restituciones de tierras, la imposición de modalidades a la propiedad en razón del interés público y eleva a categoría constitucional la Ley de 6 de enero de 1915: un Derecho constitucional agrario, con "garantías sociales" reafirmó el régimen federativo y estructuró el Derecho constitucional del trabajo con "garantías sociales" en el artículo 123.

"Jornada máxima de ocho horas, jornada máxima nocturna de siete, prohibición de labores insalubres y peligrosas para las mujeres y jóvenes menores de 18 años, prohibición del trabajo nocturno industrial para éstos limitándose el trabajo en los establecimientos comerciales antes de las diez de la noche; la labor máxima de seis horas para jóvenes mayores de doce años pero menores de dieciséis, prohibición del trabajo para menores de doce años; establecimiento de un día de descanso por cada seis días de trabajo; prohibición de trabajos físicos para las mujeres embarazadas durante los tres meses anteriores al parto; y en el siguiente el parto, disfrute de descanso con goce de salario; fijación del salario mínimo de acuerdo con las necesidades de cada región por comisiones especiales dependientes de la Junta de Conciliación; participación de utilidades; igualdad de salarios para trabajos iguales; distinción de sexo o nacionalidad, intercambibilidad, con pensación o descuento del salario mínimo; prohibición de efectuar los pagos de salarios con mercancías, valores, fichas o cualquier otro signo que sustituya a la moneda; pago de horas extraordinarias de trabajo con un cien por ciento más del fijado para las horas normales sin que éstas puedan exceder de tres veces consecutivas; obligación para los patronos de dotar a los trabajadores de habitaciones cómodas e higiénicas; prohibición de establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y casas de juego de azar en los centros de trabajo; responsabilidad para los empresarios en caso de accidentes y de enfermedades profesionales de los trabajadores; obligación para los empresarios de garantizar la salud y la vida de los trabajadores mediante la observancia de los pre-

ceptos legales sobre higiene y salubridad; derecho de asociación profesional, derecho de huelga y papeles lícitos de las huelgas para mantener el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital; creación de Juntas de Conciliación y Arbitraje para dirimir los conflictos del trabajo; sanción para el patrón que se negare a llevar sus diferencias al arbitraje o a aceptar el laudo pronunciado por la Junta de Conciliación y Arbitraje en indemnizar dentro mesés de salario al obrero; igual indemnización para el obrero que sea despedido injustificadamente por el patrón o el cumplimiento del contrato de trabajo a elección del obrero; preferencia de los créditos en favor de los trabajadores en los casos de concurso ó quiebra; responsabilidad directa del trabajador por deudas contraídas a favor del patrón; servicio de colocación gratuito de los trabajadores; garantías para el trabajador mexicano que preste sus servicios en el extranjero; especificaciones de las condiciones contractuales nulas; determinación de bienes que configuran el patrimonio de la familia y la inalienabilidad de éstos; establecimiento de cajas de seguros populares de invalidez cobijada, de cesación involuntaria del trabajo, de accidentes y otros con fines análogos y declaración de utilidad pública de sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas para los trabajadores*.

El derecho de asociación profesional se consigna en los términos siguientes:

VI. Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.

Y el derecho de huelga se concibe a través de las fórmulas que siguen:

VII. Las leyes reconocen como un derecho de los obreros y los patronos, las huelgas y los paros.

VIII. Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto

conseguir el equilibrio entre los divergos factores de la producción armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores -- dar aviso con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión de trabajo. Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente -- cuando la mayoría de los huelguistas ejerzan actos violentos contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra cuando -- aquellos pertenezcan a los establecimientos o servicios que dependen del Gobierno. Los obreros de los establecimientos fabriles -- militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos -- en las disposiciones de esta fracción, por ser asimilados al Ejército Nacional.

Es aquí se deriva la teoría de la huelga como arma legítima de lucha de clases. En cambio nuestra Constitución no consagra el paro patronal como una especie de huelga patronal; el paro patronal mexicano no es rival o contra partida de la huelga por estar limitado en el texto de la fracción XIX:

Los paros serán lícitos únicamente cuando el exceso de -- producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en límites razonables, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje.

Así concebido el paro no es un instrumento de lucha, puesto en manos de los patronos susceptible de ser utilizado como medio de coacción para obligar a los obreros a aceptar una determinada pretensión patronal, sino una medida técnica que, con las garantías debidas, se puede adoptar para evitar que nadie tenga que seguir forzosamente la explotación de un negocio en condiciones tan gravosas que disminuyan racionalmente todo estímulo para continuar el ejercicio del mismo. Por otra parte, se requiere de la aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje, lo cual --

constituye una garantía para los trabajadores.

El artículo 123 no fué obra de incultura, sino la conversión de parte del ideario de nuestra Revolución en norma jurídica fundamental: Es una conquista legítima del proletariado, expresada en la trama jurídica de la Constitución.

La huelga se transformó de hecho delictuosa en acto jurídico; en derecho colectivo de los trabajadores. Y la facultad de suspender las labores en las empresas, quedó protegida legalmente, sin peligro de rescisión del trabajo.

El reconocimiento de los derechos de asociación profesional y de huelga en decisiones políticas fundamentales, constituye un triunfo de la justicia social en nuestro país y el primer paso hacia la democratización del Trabajo y del Capital.

En cuanto a la tésis del proyecto en el sentido de que la legislación debía versar sólo sobre trabajo económico, fué modificada substancialmente por el dictamen de la Comisión de Constitución, redactado por el general Francisco J. Múgica, para proteger toda actividad laboral comprendiendo no sólo el trabajo económico, sino el trabajo en general, pero sin modificar las finalidades de la propia legislación del trabajo para la reivindicación de los derechos proletarios, punto de partida para la socialización del Capital.

El dictamen de la Comisión, textualmente dice:

Ciudadanos diputados:

"En su primer dictamen sobre el artículo 5o. del proyecto de la Constitución, la Comisión creyó oportuno proponer se incluyeran en dicho precepto algunas restricciones a la libertad absoluta del trabajo por ser ellas de tal manera necesarias para la conservación del individuo y de la raza y, que pudiesen fundarse en el mismo principio que sirve de base a las garantías individuales: al derecho de la vida completa. La Comisión se proponía, como lo hizo constar en su dictamen, estudiar los demás puntos relativos al contrato de trabajo en el lugar en que tuviera amplia cabida. En el curso de los debates, y después de que la Asamblea conoció en términos generales, el proyecto de legislación obrera elaborado sucesivamente por el ciudadano Primer Jefe, proyecto que comprende la división de ideas que fueron emitidas por los diversos oradores en beneficio de la clase trabajadora, se resolvió reunir en una sesión constitucional las bases generales sobre el contrato de trabajo en la República Mexicana, dejando a los Estados la libertad de desarrollarse según lo existan las condiciones de cada localidad. Un grupo de diputados, trabajando independientemente de la Comisión, tenían a su cargo el estudio de esa materia y formuló el proyecto que impreso ha circulado entre los representantes del pueblo, y que fué aprobado por un gran número de ellos".

"En vista de tales antecedentes, la Comisión podría haberse limitado a adoptar el susodicho proyecto y presentarlo a la consideración de la Cámara; pero hemos creído que nuestro deber exigió que nosatiéramos aquí a un análisis riguroso, para agotar el estudio de una materia tan árdua y delicada sobre la cual la Comisión ha recibido numerosas iniciativas de diputados, corporaciones y particulares".

"Examinando y discutido ampliamente el proyecto en el seno de la Comisión, nos parece que aquí recae en síntesis las ideas capitales desarrolladas en el curso de los debates así como las que son aceptables, de las que contienen las iniciativas antes mencionadas, haciendo solamente las modificaciones y adiciones siguientes:"

"Proponemos que la sección respectiva lleve por título - "Del Trabajo y de la Previsión Social" ya que a uno y a otra se refieren las disposiciones que comprende".

"El primer artículo a nuestro juicio, debe imponer al congreso y a las legislaturas la obligación de legislar sobre el trabajo, según las circunstancias locales, dejando a cada uno de ellos libertad para adoptar algunas bases más, siempre que no contravengan a las consignadas".

"La legislación no debe limitarse al trabajo de carácter económico, sino al trabajo en general, comprendiendo al de los empleados comerciales, artesanos y domésticos. En consecuencia, puede suprimirse la clasificación hecha en la fracción I."

"Nos parece de justicia prohibir las labores insalubres o peligrosas a las mujeres y los niños, así como el trabajo nocturno en establecimientos comerciales a unas y otros."

"Creemos equitativo que los trabajadores tengan una participación en las utilidades de toda empresa en que presten sus servicios. A primera vista parecerá ésta una concesión exagerada y ruinosas para los empresarios; pero estudiándola con detenimiento, se tendrá que convenir en que es provechosa para ambas partes. El trabajador desempeñará sus labores con más eficacia tendiendo un interés personal en la prosperidad de la empresa; el capitalista podrá disminuir el rigor de la vigilancia y desaparecerán los conflictos entre uno y otro con motivo de la cuantía del salario".

"La renta que tendrán derecho de cobrar los empresarios por las casas que proporcionaren a los obreros puede fijarse en el interés de medio por ciento mensual de la obligación de proporcionar dichas habitaciones no deben quedar exentas las negocios o cines establecidas en algún centro de población, en virtud de que no siempre se encuentran en un lugar poblado alojamientos higiénicos para la clase obrera."

"Como un medio de combatir el alcoholismo y el juego, nos parece oportuno prohibir la venta de bebidas cubriagentes y el establecimiento de casas de juego de azar en los centros obreros".

"Las garantías para la vida de los trabajadores que establece la fracción XV deben extenderse un poco más, imponiendo a los empresarios la obligación de organizar el trabajo de manera tal, que asegure la salud y la vida de los operarios."

"Creemos que queda mejor precisado el derecho de huelga fundándolo en el propósito de conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, en lugar de emplear los

términos "Capital y Trabajo", que aparecen en la fracción XVIII. Nos parece conveniente también especificar los casos en que puede considerarse lícita una huelga, a fin de evitar cualquier abuso de parte de las autoridades".

"En la fracción XXI proponemos, para mayor claridad, - la suspensión de las palabras "a virtud del escrito de compromiso". Proponemos también la solución del caso, que alguna vez pudiera presentarse, de que los trabajadores no aceptasen el laudo del tribunal de arbitraje."

"En la fracción XIII deben substituirse, a nuestro juicio, las palabras "descendientes y ascendientes" por las de hijos y padres, y debe hacerse extensiva la responsabilidad de que se trata la última parte de dicha fracción a los malos tratamientos que suelen recibir los obreros de los familiares del empresario."

Es conveniente, para garantía del empresario y obrero, no autorizar entre ambos el contrato de préstamo, o sea el anticipo a cuenta de salario, sino por el importe de éste en un mes, tal como lo proponemos por medio de una adición a la fracción - XXIV."

"Los abusos que se repiten constantemente, en perjuicio de los trabajadores que son contratados para el extranjero, nos sugieren la idea de proponer la intervención de las autoridades municipales y consultar en esta clase de contratos y al compromiso de la parte del empresario de sufragar al trabajador los gastos de su viaje de repatriación."

"El mismo género de abuso se ha venido cometiendo por las empresas llamadas de enganche, agencias de colocaciones y de más, por lo cual nos parece adecuado poner un límite definitivo a semejantes abusos, estableciendo que esas empresas no podrán hacer cobro alguno a los trabajadores."

"Una medida de protección de las más eficaces para la clase de los trabajadores es la institución del HOMESTEAD o patrimonio de familia; aunque tiene conexión con las leyes agrarias, puede tener cabida en la legislación del trabajo, por lo que proponemos se establezca en la forma y términos en que aconsejan las necesidades regionales."

"Por último, aunque el proyecto que estudiamos propone la extinción de las deudas que los trabajadores hayan contraído por razón del trabajo, con los principales o con sus intermediarios, no aparece la disposición relativa en el cuerpo del proyec

to. Presentamos para subsanar tal omisión, un artículo transitorio que se incluirá entre los que, con el mismo carácter sirven de final a la Constitución."

"Una vez formulada la legislación fundamental del trabajo, el artículo 50, deberá quedar como aparece en el referido proyecto, suprimiendo solamente el último párrafo, que es una redundancia."

En tal virtud proponemos a esta honorable Asamblea la aprobación del artículo 50, y de la sección VI, en los siguientes términos:

"Artículo 50.- Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial."

"En cuanto a los servicios públicos, sólo podrán ser obligatorios, en los términos que establezcan las leyes respectivas, el de las armas, los de jurado y los cargos de elección popular, y obligatorias y gratuitas las funciones electorales."

"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 libertad del hombre, ya sea por causas de trabajo, de educación o de voto religioso. - La ley, en consecuencia, no reconoce órdenes monásticas ni puede permitir su establecimiento, cualquiera que sea la denominación u objeto con que pretendan erigirse."

"Tampoco pueda admitirse convenio en que el hombre padezca su proscripción o destierro o en el que renuncie temporal o permanentemente a ejercer determinada profesión, industria o comercio."

"El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido 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 cualquiera de los derechos políticos y civiles."

En la memorable sesión de 23 de enero de 1917 se discutió y aprobó por la asamblea legislativa de Querétaro, el texto del artículo 123; por ciento sesenta y tres votos de los ciudadanos

nos diputados constituyentes, como parte integrante de la Constitución social bajo el rubro de "DEL TRABAJO Y DE LA PREVISIÓN SOCIAL", que originó el Estado de derecho social con garantías sociales para los trabajadores, frente a la Constitución política - con otro capítulo formado con las garantías individuales y la organización de los poderes públicos: legislativo, ejecutivo y Judicial, que integran el moderno Estado político.

Independientemente de las normas de carácter social que le imponen al Estado político atribuciones sociales los preceptos - del artículo 123 estructuran el Estado de derecho social y forman el derecho del trabajo y de la previsión social; quedando el texto así:

TITULO SEXTO

Del Trabajo y de la Previsión Social

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo fundadas - en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases - siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empelados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo.

I. La duración de la jornada máxima será de ocho horas

II. La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas pp

ra las mujeres en general y para los jóvenes menores de diecisiete años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno-industrial y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche;

III. Los jóvenes mayores de doce años y menores de diecisiete, tendrán como jornada máxima, la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contratos;

IV. Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos;

V. Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto, disfrutarán forzosamente de descanso debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para amamantar a sus hijos;

VI. El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de la familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX;

VII.- Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad;

VIII.- El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento;

IX.- La fijación del tipo de salario mínimo y de la participación de las utilidades a que se refiere la fracción VI, se hará por comisiones especiales que se formarán en cada municipio, su ordenadas a la Junta Central de Conciliación que se establecerá en cada Estado.

X.- El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda;

XI.- Cuando por circunstancias extraordinarias, deban suscribirse las horas de jornada se abonará como salario por el tiempo excedente, un ciento por ciento más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los hombres menores de diecisiete años y las mujeres de cualquier edad, no serán admitidos en esta clase de trabajos;

XII.- En toda negociación agrícola, industrial, minera o cualquier otra clase de trabajo, los patronos estarán obligados a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas,

por las que podrán cobrar rentas que no excederán del medio por ciento mensual del valor catastral de las fincas. Igualmente deberán establecer escuelas, enfermerías y demás servicios a la comunidad. Si las negociaciones estuvieren situadas dentro de las poblaciones y ocuparen un número mayor de cien trabajadores, tendrán la primera de las obligaciones mencionadas;

XIII.- Además en estos mismos centros, de trabajo, cuando su población exceda de doscientos habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalación de edificios destinados a los servicios municipales y centros recreativos. Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas embriagantes y de casas de juego de azar;

XIV. - Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten, por lo tanto los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario;

XV.- El patrono estará obligado a observar en la instalación de sus establecimientos, los preceptos legales sobre higiene y sa-

lubridad y adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y material de trabajo, -- así como a organizar de tal manera éste, que resulte para la salud y la vida de los trabajadores la mayor garantía compatible -- con la naturaleza de la negociación, bajo las penas que al efecto establezcan las leyes;

XVI.- Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.;

XVII.- Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros;

XVIII.- Las huelgas serán lícitas cuando tengan por objeto conseguir el equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital. En los servicios públicos será obligatorio para los trabajadores dar aviso, con diez días de anticipación, a la Junta de Conciliación y Arbitraje, de la fecha señalada para la suspensión del trabajo. -- Las huelgas serán consideradas como ilícitas, únicamente cuando la mayoría de los huelguistas ejerciera actos de violencia contra las personas o las propiedades, o en caso de guerra cuando aquéllas pertenecieran a los establecimientos y servicios que dependan del Gobierno. Los obreros de los Establecimientos Fabriles Militares del Gobierno de la República, no estarán comprendidos en las disposiciones de esta fracción, por ser asignados al Ejército nacional;

XIX.- Los patrones serán lícitos únicamente cuando el exceso de producción haga necesario suspender el trabajo para mantener los precios en un límite costumbre, previa aprobación de la Junta de Conciliación y Arbitraje;

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

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

XXII.- El patrono que despidiera a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad por parte del patrono o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos u hermanos. El patrono no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando

los malos tratamientos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él;

XIII.- Los créditos en favor de los trabajadores por salarios o sueldos devengados en el último año y por indemnizaciones, tendrán preferencia sobre cualquier otro en los casos de concurso o de quiebra;

XIV.- De las deudas contraídas por los trabajadores a favor de sus patronos, de sus asociados, familiares o dependientes, sólo será responsable el mismo trabajador, y en ningún caso y por ningún motivo se podrá exigir a los miembros de su familia, ni serán exigibles dichas deudas por la cantidad excedente del sueldo del trabajador en un mes;

XV.- El servicio para la colocación de los trabajadoras será gratuito para éstas, ya se efectúe por oficinas municipales, Bolsas de trabajo o por cualquiera otra institución;

XVI.- Todo contrato de trabajo celebrado entre un mexicano y un empresario extranjero deberá ser legislado por la autoridad municipal competente y visado por el Cónsul de la nación a donde el trabajador tenga que ir, en el concepto de que además de las cláusulas ordinarias, se especificará claramente que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;

XVII.- Serán condiciones malas y no obligarán a los contratantes, aunque se expresen en el contrato:

a) Las que estipulen una jornada inhumana por lo notoria - mente excesiva, dada la índole del trabajo.

b) Las que fijen un salario que no sea remunerador, á juicio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

c) Las que estipulen un plazo mayor de una semana para la percepción del jornal.

d) Las que señalen un lugar de recreo, fonda, café, taberna, cantina ó tienda para efectuar el pago de salario, cuando no se trate de empleados en esos establecimientos.

e) Las que entrañen obligación directa ó indirecta de adquirir los artículos de consumo en tiendas ó lugares determinados.

f) Las que permitan retener el salario en concepto de multa.

g) Las que constituyan renuncia hecha por el obrero de las indemnizaciones á que tenga derecho por accidente del trabajo y enfermedades profesionales, perjuicios ocasionados por el incumplimiento del contrato ó despedirse de la obra.

h) Todas las demás estipulaciones que impliquen renuncia de algún derecho consagrado á favor del obrero en las leyes de protección y auxilio á los trabajadores;

XXVIII.- Las leyes determinarán los bienes que constituyen el patrimonio de la familia bienes que serán inalienables, no podrán sujetarse á gravámenes reales ni embargos y serán transmisible á título de herencia con simplificación de las formalidades de los juicios sucesorios;

EXIX.- Se consideraran de utilidad social: el establecimiento de cajas de seguros populares, de invalidez, de vida, de cesación involuntaria de trabajo, de accidentes y otros con fines análogos, por lo cual, tanto el Gobierno federal como el de cada Estado, deberán fomentar la organización de instituciones de esta índole, para infundir e inculcar la previsión popular;

XX.- Asimismo, serán considerados de utilidad social las sociedades cooperativas para la construcción de casas baratas e higiénicas, destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores, en plazos determinados.

Vemos entonces que el artículo 123 no sólo protege el trabajo económico, el que se realiza en el campo de la producción económica, sino el trabajo en general, el de los empleados comerciales, artesanos, domésticos, médicos, abogados, artistas, depositistas, técnicos, etc. La grandiosidad del derecho mexicano del trabajo radica precisamente en que protege por igual a todos los que prestan un servicio a otro o viven de su trabajo; consigna de rechos sociales para la reivindicación de la clase trabajadora, que al ser ejercidos por ésta no sólo transformarán las estructuras económicas socializando los bienes de la producción, sino pondrán las bases para hacer extensiva la seguridad social de todos los hombres, al amparo del humanismo proletario que se deriva del mencionado precepto social.

Los nuevos estatutos sociales transformaron el Estado no-

derno partiéndolo en dos: El Estado propiamente político, con -- funciones públicas y sociales inherentes al Estado burgués, y el Estado de derecho social, con atribuciones exclusivamente sociales, provenientes del poder social del artículo 123.

Las normas del artículo 123 constituyen los siguientes -- principios:

1o. El trabajo no es mercancía ni artículo de comercio, -- es actividad humana protegida y tutelada por el poder social y -- por el poder político, constitutivos de la doble personalidad -- del Estado moderno, como persona de derecho público y como per -- sona de derecho social, con facultades expresas en la Constitución.

2o. El derecho del trabajo, sustantivo procesal, se inte -- gran por leyes proteccionistas y reivindicadoras de los trabaja -- dores y de la clase obrera;

3o. Los trabajadores y empresarios o patronos son desig -- nales en la vida, ante la legislación social y en el proceso labo -- ral con motivo de sus conflictos.

4o. Los órganos del poder social, Comisiones del Salario -- Mínimo y del Reparto de Utilidades y Juntas de Conciliación y Ar -- bitraje, están obligados a materializar la protección y la rei -- vindicación de los trabajadores, a través de sus funciones legi -- lativas, administrativas y jurisdiccionales;

5o. La intervención del Estado político o burgués en las -- relaciones entre Trabajo y Capital, debe sujetarse al ic -- erario y normas del artículo 123, en concordancia con las atribuciones ag -- ciales que le encomiendan los artículos 93, 99 y 107 de la Cons -- titución Política.

6a. El derecho del trabajo es aplicable en el campo de la producción económica y fuera de él; a todo aquél que presta un servicio a otro, en condiciones de igualdad, sin subordinar al obrero frente al patrono.

7a. El Estado burgués en ejercicio de sus atribuciones sociales crea en unión de las clases sociales, Trabajo y Capital, - en las Comisiones de los Salarios Mínimos y del Reparto de Utilidades, derechos objetivos mínimos en cuanto a salarios y porcentajes de utilidades para los trabajadores.

8a. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiendo el ideario proteccionista del artículo 123, están obligadas a acudir a los trabajadores para cuyo efecto deben tutelarse en el proceso laboral, en el que impera el principio de desigualdad de las partes con todas sus consecuencias sociales.

9a. El derecho de los trabajadores de participar en las utilidades de las empresas, es reivindicatorio en cuanto obtienen un mínimo insignificante de la plusvalía.

10a. Los derechos sociales de asociación profesional obrera y huelga, en su libre ejercicio, son esencialmente reivindicatorios porque tienen por objeto transformar el régimen capitalista mediante el cambio de las estructuras económicas, socializando los bienes de la producción.

Tales son las fuentes ideológicas y jurídicas de nuestra teoría integral de derecho del trabajo y de la seguridad social.

El artículo 123 es eminentemente revolucionario y constituye la primera Carta Constitucional del Trabajo en el mundo y única con contenido reivindicatorio.

La revolución en el artículo 123 de la Constitución es de hecho iminente en la propia Constitución hasta su realización integral que será cuando se socialicen los bienes de la producción económica; de la misma manera que se ha ejecutado el derecho de la revolución agraria consagrado en el artículo 27 al entregarse las tierras a los campesinos, faltando solamente que el Estado -- burgués les proporcione los elementos necesarios para su producción eficaz con aportaciones económicas que el Estado deberá otorgar a los propios campesinos, y no mediante créditos redimibles por la identificación del Estado con los propietarios y latifundistas lo cual ha originado que el propio Estado cuente con bienes, recursos y empresas que le permiten hacer tales erogaciones sin menoscabo del cumplimiento de los derechos que le impone la Constitución política.

Nuestra Revolución política de 1910, al transformarse en social y convertirse en Constitución política-social en 1917, tuvo por objeto modificar algunas formas de vida de la sociedad mexicana, estableciendo en favor de los obreros y de los campesinos derechos de protección y de reivindicación; porque los trabajadores mexicanos, como los de todo el mundo, son víctimas del capitalismo y han sido explotados secularmente a través de los siglos; aún existe en nuestros días y en nuestro país la explotación del hombre por el hombre. Las estructuras ideológicas, jurídicas y sociales, del artículo 123, revelan claramente que este precepto está fundado en los principios revolucionarios del marxismo, en el principio de lucha de clases y algunas otras teorías cuya próg

tica conduce a la transformación económica de la sociedad capitalista mexicana.

Cuando el artículo 123 enfrenta a los factores de la producción, Trabajo y Capital, reconoce la división de la sociedad mexicana en dos clases: los trabajadores y los propietarios de -- los medios de producción. Las normas jurídicas sólo favorecen y -- protegen al factor trabajo, es decir, a todos los que integran la clase trabajadora: éstas son disposiciones proteccionistas y reivindicatorias del carácter social en favor de los trabajadores, -- porque los "derechos" del Capital son de naturaleza patrimonial.-- El artículo 123 es entonces un derecho de clase o instrumento de lucha que tiene por objeto, en primer lugar, compensar las desigualdades entre las dos clases sociales, protegiendo el trabajo, -- mejorando mejorando las condiciones económicas de los trabajado -- res y reivindicando a éstos cuando se alcance la socialización -- del Capital. Es por ello que se dice que la única clase auténtica -- mente revolucionaria es la que está integrada por el proletariado. Marx fué el primero en despertar su conciencia de clase. Nuestro -- derecho del trabajo, como se desprende del mensaje y textos del -- artículo 123, pasa a que la HUELGA es uno de sus objetivos prioritarios, busca sin embargo un equilibrio entre los factores de la -- producción en manos de la clase obrera, fundándose en la teoría -- de la clase obrera y en el derecho de reivindicación de los trabaj --adores, que es punto de partida de la revolución proletaria es -- crito en el mensaje y textos del artículo 123.

Entre la huelga profesional y la huelga revolucionaria en el artículo 123 no existen fronteras: únicamente se sanciona ésta cuando desemboca en el campo del delito, es decir cuando la mayoría de los huelguistas cometen actos violentos contra las propiedades o las personas. Consiguientemente, la suspensión de labores ordenada y pacífica en la producción económica conduciría a la revolución proletaria y originaría el cambio de la estructura capitalista por la socialización de los bienes de la producción.

Al promulgarse la Constitución de 1917, en la que se consideró al Derecho Industrial como una rama nueva y separada del Derecho Civil, surgieron los conflictos, al reclamar la parte del trabajo sus derechos y al defenderse el capital con todas las fuerzas que dispone. Esta crisis, explicable como consecuencia de una ineludible ley natural, después de una larga represión, tradujo los impulsos del trabajo en una violenta reacción, en contra de los obstáculos que encontró en esa época, que aunque dentro del orden social establecido, no dejó de ser una intensa agitación.

Es por ello que los Gobiernos de los Estados, a quienes fue cultó la Constitución para legislar sobre Trabajo, procedieron con la premura que el caso requería, a fijar normas que rigiesen las relaciones entre el capital y el trabajo, y es quizás con la causa de que se teste tal legislación de deficiente, impugnándose calisiones al no preveer multitud de casos y aspectos que presentan problemas complejos.

Interesantes y llenas de sugerencias son, las leyes de los Estados, a quienes facultó la Constitución para legislar sobre el trabajo, en estas leyes predomina una recia tendencia sindicalista, que pretende establecer un sólo organismo como censor de las agrupaciones obreras, y limita el derecho de la asociación patronal, dando mayores facilidades a los organismos obreros. Opuesta es la legislación del Trabajo de Nuevo León, corta y de pocas tendencias renovadoras como lo prueban sus leyes relativas a accidentes, a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, jornadas máximas y descanso obligatorio.

El Estado de Yucatán ofrece características de suma importancia en las continuas modificaciones en sus leyes y los derroteros que señala en su Código, en materia de asociaciones que admite la posibilidad de que ingresen a una liga central de resistencias, - tantos grupos patronales como obreros, derroteros que eran muy nuevos en la República Mexicana y muy explicables en un Estado más oculto, donde el trabajo, en estas fechas pueden considerárselo como realizado a base de la cooperación.

Asimismo, resultaban fuentes de amplia experiencia cuatrecientos de las leyes del Trabajo más completas de la República: la de Chiapas, que de una manera valerosa plantea y resuelve el problema de los servidores del Estado; y las de Veracruz, Tamaulipas y Sonora, cuyos preceptos en materia de trabajo, como contratos, de accidentes, enfermedades profesionales se basan en una tradición industrial.

En la actualidad, los Gobiernos de los Estados carecen de facultades para legislar en materia de trabajo, puesto que la reciente reforma constitucional sólo confiere estas atribuciones al Congreso de la Unión, no obstante continúa en vigor la actual legislación encontrándose perfectamente delimitada la jurisdicción Federal, así como la local, en materia de competencia, hasta tanto se expida el Código Federal del Trabajo, que regirá para toda la República y cuya aplicación corresponderá a las autoridades Federales y a las locales según las respectivas jurisdicciones.

Como consecuencia de los problemas que se presentaban en algunos Estados de la República, en cuanto a la aplicación de las leyes laborales, se tuvo que reformar la fracción I del artículo ciento y tres y el preámbulo y fracción IX del artículo 123 de la Constitución facultando al Congreso de la Unión para expedir las leyes reglamentarias del trabajo, en los términos siguientes:

ARTICULO 123.- El Congreso de la Unión tiene facultad:

..... X.- Para legislar en toda la República sobre banca, comercio e instituciones de crédito; para establecer el Banco de la Unión, en los términos del artículo veintidós de esta Constitución; y para expedir las leyes del trabajo, reglamentarias del artículo 123 de la propia Constitución. La aplicación de las leyes del trabajo corresponden a las autoridades de los Estados en sus respectivas jurisdicciones, excepto cuando se trata de -

asuntos relativos a ferrocarriles y demás empresas de transporte, amparadas por la concesión federal, minería e hidrocarburos, y -- por último, los trabajos ejecutados en el mar y en las zonas marítimas en la forma y términos que fijen las disposiciones reglamentarias.

ARTICULO 123.- El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir las leyes del trabajo, las cuales regirán entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general sobre todo contrato de trabajo.

XIII.- Se considera de utilidad pública la expedición de la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalides, de vejez, de cesión involuntaria, de enfermedades y de accidentes y otras de fines análogos.

En virtud de la facultad que se le otorga al Congreso de la Unión para expedir las leyes del trabajo reglamentarias del artículo 123 de la Constitución, por la fracción I del artículo 73 del propio Código Supremo, se modificó el preámbulo del artículo 123 en los términos que anteceden de manera que a partir de la citada reforma constitucional se originó la federalización de la legislación del trabajo en nuestro país.

Más tarde el Código Federal del Trabajo tomaría el nombre que lleva en la actualidad que es el de Ley Federal del Trabajo.

El originario artículo 123 de la Constitución de 1917, al referirse a los sujetos del derecho del trabajo, denominados "empleados", comprendió dentro de este concepto tanto a los empleados particulares como a los empleados del Estado, incluyendo los de los municipales, porque unos y otros son empleados públicos y constituyen el sector burocrático que forma parte de la clase obrera. La lucha política de los barboratas originó que el mencionado Estatuto Cardenista se elevara en lo esencial a la categoría de norma escrita en la Constitución, por lo que el artículo 123, por reforma constitucional de 21 de octubre de 1960, publicada en el "Diario Oficial" de 5 de diciembre del mismo año quedó integrado por dos apartados.

El apartado A) que constituye el conjunto de derechos laborales para los trabajadores en general: el cual comprende en su fracción XVII el reconocimiento de la huelga como un derecho de los trabajadores, fracción que es el tema central de esta tesis como seguiremos viendo en los demás capítulos.

Es importante mencionar acorramente para el estudio de la huelga que el apartado B del artículo 123 de la Constitución consagra los derechos sociales de la burocracia, en el cual en su fracción X, también contempla el derecho de huelga que tienen los trabajadores al servicio del Estado, el cual dice:

Artículo 123 Apartado "B" para los servidores del Estado

X.- Los trabajadores tendrán derecho de asociarse para la-

defensa de sus intereses comunes. Podrán, asimismo, hacer uso del derecho de la huelga previo el cumplimiento de los requisitos que determina la ley, respecto de una o varias dependencias de los Poderes Públicos, cuando se violen de manera general y sistemática los derechos que este artículo les consagra.

La nueva Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado fué publicada en el "Diario Oficial" de 28 de diciembre de 1963 y sigue los lineamientos del primer estatuto mejorándolo en su técnica legislativa; sin embargo, no se protegen debidamente los derechos de la burocracia y la ejecución de los laudos es ineficaz, pues las multas a los titulares son irrisorias. El derecho de los trabajadores al servicio del Estado forma parte del Derecho del Trabajo, por lo que las relaciones laborales burocráticas son de carácter social, independientemente de la función pública del Estado, que frente a sus trabajadores representa al Estado de derecho social.

La doctrina jurisprudencial de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, puede dividirse en dos partes: la sustantiva y la procesal.

En materia sustantiva la Suprema Corte de Justicia ha establecido diversas tesis distinguiendo entre trabajadores de base y de confianza a efecto de que la ley burocrática sólo se aplique a los primeros; en relación con los cambios de adscripción de los empleados públicos, los titulares de las unidades burocráticas se

tán facultados para cambiar de adscripción a sus subordinados sin que estén obligados a probar la necesidad del cambio, por razones de un buen servicio, y siempre que en el nombramiento no haya precisado el lugar en que prestará aquéllos el trabajador del Estado; en cuanto al cese de los trabajadores, existen precedentes muy importantes, en el sentido de que cuando al titular de una dependencia burocrática expone por vía de excepción las causas que motivaron el cese de un trabajador, el Tribunal de Arbitraje no puede negarse a estimarlas, aunque no haya acudido al mismo para obtener su resolución previamente al cese o porque semejante acto de indefensión no lo autoriza ningún ordenamiento legal. Respecto a las compensaciones que reciben los trabajadores al servicio del Estado, cuando se les otorgue en forma permanente constituyen parte del sueldo percibido; asimismo, existen otras tesis jurisprudenciales sobre faltas de asistencia, incumplimiento del contrato de trabajo, inasistencia de los trabajadores, que son de singular importancia por cuanto que tienen por objeto reafirmar la relación laboral social que existe entre los empleados públicos y el Estado.

Por lo que se refiere a la doctrina jurisprudencial procesal, se ha precisado la competencia del Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje para determinar las diversas situaciones jurídicas entre los trabajadores y el Estado, esto es, si son de base o de confianza; en caso de ser de base la competencia se ha basado en las disposiciones expresas de la ley; asimismo, en los juicios laborales sólo se ha considerado parte al empleado público y

al Estado, aún cuando en el motivo del conflicto aparecieran personas extrañas; en materia de prueba, se ha considerado en general los documentos como pruebas testimoniales escritas, por lo que se requiere que el signatario de un documento sea presentado ante el Tribunal y ratificado el mismo efecto de que la parte contraria - pueda preguntarle; en cuanto a la prueba de confesión de los litigantes, se ha adoptado el sistema de llevarla a cabo por medio de oficio dirigido a los mismos; en cuanto a laudos, se ha mantenido firme la tesis de la congruencia de éstos, así como la apreciación en conciencia de las pruebas.

Los trabajadores al servicio del Estado hasta la fecha no han hecho uso del derecho de huelga que les concede nuestra Constitución puesto que la ley de 28 de diciembre envuelve bastante bien este derecho, ya que se deben de cumplir con una serie de requisitos que en la práctica nunca se podrán cumplir y como consecuencia jamás podrán hacer válido tal precepto constitucional.- Es pues muy importante que se analice concienzudamente el párrafo X del Apartado E del artículo 123 Constitucional; materia que nosotros escogido para su análisis, puesto que nuestro interés se ubica concretamente a la huelga contemplada en el Apartado A del precepto constitucional ya señalado.

Ahora bien, después de haber señalado la creación del apartado E del artículo 123 diremos que el citado precepto ha logrado sobrevivir hasta nuestros días. En las crisis políticas, durante la etapa en que nuestro país fue gobernado por generales de la Re

sección, se salvó el artículo 123 y se alzó la lucha de la clase obrera. Principalmente en el régimen del presidente Lázaro Cárdenas más importante del país la SIMONOLISMO y crea la central-UNIONISTA de la sección revolucionaria de la industria del petróleo y del desarrollo progresivo de la industria del petróleo y también el desarrollo de las compañías petroleras, como con- el progreso de estas industrias en manos del Estado, trajo consi- que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje y la Sala del trabajo de la Suprema Corte de Justicia modificaron muchas leyes revolucionarias que habían sostenido, para favorecer al Es- tado mexicano como nuevo patrón en constantes consolidación orga- niza, esencialmente contrarrevolucionaria. Esta ligera balancea ven- prende a los gobiernos militares del general Obregón de 1920 al - general Manuel Avila Camacho hasta 1940, cuando incluyó Portes Gil, como participante en la revolución.

A partir del Gobierno de Avila Camacho y como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial, se inicia en nuestro país un exten- sivo desarrollo industrial, creándose en este régimen el INE- TIVIDAD MEXICANA DEL SECTOR SOCIAL, convirtiéndose ahora en una entidad pública, manejada directamente por el Presidente de la Re- pública.

Con el Presidente Miguel Alemán se inicia la era de los li- cenciados hasta cerrar el siglo en 1970. Durante esta etapa conti-

rá el desarrollo progresivo de la industrialización del país, en grandeciéndose las empresas estatales así como un notorio progreso económico con mengua de la justicia social. El Presidente López Mateos promovió reformas contrarrevolucionarias al artículo 123 de la Constitución, injeriéndose por primera vez en la fracción II de este precepto "derechos" del capital para obtener "intereses razonables", así como la inversión de capitales en beneficio de los propietarios y la estabilidad obrera se transformó en relativa, encomendándose al Congreso de la Unión la facultad de establecer en la ley los casos en que el patrón podrá eximirse de cumplir el contrato, haciendo imprecédente la reinstalación de los obreros: en los casos de despido injusto de trabajadores con antigüedad de un año, por imposibilidad del desarrollo normal de las relaciones laborales, tratándose de empleos de confianza, servicios domésticos y eventuales.

Conjugándose los intereses del Capital con los del Trabajo y a cambio de tal colaboracionismo, se expidió la nueva Ley Federal del Trabajo, en sustitución de la de 1931, cuyos preceptos -- cumplieren su destino histórico, pese a la venalidad e ignorancia en ocasiones de los encargados de aplicarla, pues en muchos casos fué tergiversada para satisfacer intereses inconfesables y cumplir con consignas que sólo han servido para envilecer la Justicia en nuestro país, con perjuicio para los trabajadores.

Sin duda que el progreso ha sido evidente pero con menguado de la justicia social; sin embargo, la nueva ley, aunque se di

veros del artículo 123 que contiene los derechos sociales, se da fine como "norma de orden público" y consiguientemente como rama del derecho público, establece disposiciones que tienden a mejorar las condiciones económicas de los trabajadores, protegiendo el salario, a las mujeres y menores, estableciendo la prima de antigüedad aunque tergiversada en la Cámara de Diputados, así como la obligación patronal de otorgar casa a los trabajadores, etc. - Se suprime las deducciones al porcentaje de utilidades que corresponde a los trabajadores, tomando en cuenta solamente la renta -- gravable, y se conceden otras prestaciones, aunque pequeñas para hacer efectivo el descanso hebdomadario y pago de un porcentaje -- en las vacaciones.

En relación con los tribunales de trabajo, se crean procedimientos ordinarios, especiales y de naturaleza económica, para hacer más expedita la justicia laboral, aunque en el fondo no se advierte la agilidad que requieren estos procesos laborales. La nueva Ley en varios de sus preceptos, se refiere a la justicia social con sentido proteccionista y tutelar consignado en la norma sustantiva laboral; pero la influencia del poder capitalista del cual es producto llegar a establecer la teoría contrarrevolucionaria de "paridad procesal" o igualdad del obrero y del patrón en el juicio laboral; olvidando que el artículo 123 está integrado por normas substanciales y procesales que tienen por objeto redimir a los trabajadores, y porque si los tribunales federales de amparo están obligados a suplir la queja deficiente de los campesinos y de los obreros, también se debió haber establecido como norma bá-

sica del proceso laboral, que las Juntas de Conciliación y Arbitraje suplieran la deficiencia de los trabajadores en el proceso, haciendo efectiva la tutela a que tienen derecho por las desigualdades que existen entre éstos y los patrones en la vida misma; éstos tienen medios suficientes para sobornar a los jueces, en tanto que los obreros no pueden hacerlo, "no hay paridad" porque el trabajador despedido se lanza a la miseria y a una lucha por vivir en que no puede disponer de recursos económicos para que le hagan justicia; es decir, la nueva ley es producto del régimen democrático capitalista y las prerrogativas y beneficios que contigman no cumplen en todas sus partes con la justicia social, que no sólo es tutelar del trabajador pues su función principal no es el justo medio aristotélico, sino reivindicar los derechos del proletariado en sus relaciones laborales y en el proceso.

La Ley del 31 tuvo una larga vida de treinta y nueve años de vigencia sin que sus preceptos cayeran en desuso, sino simplemente en el juego de interpretaciones tribunalescas, absurdas y contrarias a la naturaleza del derecho social del trabajo.

A partir del 10. de mayo de 1970 se inicia la vigencia de la nueva ley federal, bajo el régimen gubernativo de abogados que podrá substituir treinta y nueve años, sólo, si el gobierno hace concesiones mayores a la clase obrera y no menosprecia a las inquietudes de la juventud, porque de no ser así la juventud y la clase obrera podrán iniciar la transformación de las estructuras políticas, económicas y sociales del país. Los actuales dirigen -

tes con sus actitudes no hacen más que despertar aún más la conciencia de la clase obrera que ya no tolerará el charrismo sindical y que necesariamente proclamará el cumplimiento de la ideología social de los textos del artículo 123 y enarbolará el capítulo por el que no ha luchado verdaderamente, que es el de la reivindicación de los derechos del proletariado; de manera que si la legislación y la jurisprudencia, en formas gradual, no logran la reivindicación en la vía pacífica, a efecto de que la clase obrera recupere la plusvalía mediante la socialización de los bienes de la producción, nuestro país será sacudido intensamente con una revolución proletaria violenta que cambiará todas las estructuras superando las predicciones del marxismo, porque históricamente el neocapitalismo y el colonialismo actuales no podrán subsistir más allá del siglo XXI; su derrumbe será inevitable en el porvenir, - si no se hace nada por cambiar el sistema tan deficiente que existe en la actualidad con respecto a la defensa de los derechos sociales de los trabajadores.

El artículo 123 se ha ido modificando constantemente hasta nuestros días pero aún persisten grandes deficiencias en cuanto a la igualdad y a la protección de los derechos de los trabajadores que son como siempre una clase en constante desventaja frente al capital, de que nos sirve que tengamos una de las mejores legislaciones del mundo en cuanto a la defensa de los derechos de los -- trabajadores, si éstos no se cumplen debidamente como lo ordena - nuestro precepto constitucional.

En la actualidad son violados todos los derechos que tienen los trabajadores o casi todos y no sólo los de los trabajadores al servicio de particulares, sino también los de los trabajadores al servicio del Estado, me pregunto si éste como patrón no es capaz de cumplir con lo que mandan nuestras leyes, y las cuales están también sujetos y a las cuales representan, serán de verdad capaces de hacer cumplir tales disposiciones a los particulares.

En tiempo ya de que nuestras autoridades tomen plena conciencia de que los puestos que ocupan son de índole pública, es decir de servicio social y no de mero enriquecimiento como todos lo han interpretado. Tenemos que dejar de preocuparnos por nosotros mismos y preocuparnos por el bienestar social y por el pleno desarrollo y evolución de nuestro país. De qué manera podemos hacerlo, poniendo lo mejor de nosotros pensando que lo que podemos dejar es lo que disfrutarán o sufrirán nuestros hijos y las demás generaciones venideras.

Los trabajadores tienen una forma de hacer cumplir verdaderamente los perjuicios que los capitalistas les ocasionan, al no garantizarles sus derechos y abusar rotundamente del poder económico que poseen. Este derecho es el de la HUELGA precepto constitucional consagrado en el artículo 128 fracción XVII del apartado "A"; así como la fracción I del artículo 128 en su apartado "B" - el cual esperamos de manera especial que algún día les permitan a estos trabajadores hacer un verdadero uso de este derecho, otorgado por la ley misma.

C A P I T U L O I I I

TEORIA Y PRACTICA DEL DERECHO DE HUELGA

I.- LA HUELGA DERECHO CONSTITUCIONAL DE
AUTODEFENSA

II.- LA HUELGA LICITA

III.- LA HUELGA EXISTENTE

IV.- LA HUELGA INEXISTENTE

V.- LA HUELGA ILICITA

VI.- LA HUELGA JUSTIFICADA

TEORÍA Y PRÁCTICA DEL DERECHO DE HUELGA

Después de haber analizado en los capítulos anteriores los antecedentes históricos de la huelga hasta llegar al momento en que ésta logra consolidarse constitucionalmente como un derecho reconocido a los trabajadores para defenderse de los abusos del capital; es importante para la elaboración de esta tesis, la cual tiene por objetivo primordial el estudio del procedimiento jurídico de la huelga; el analizar cuál es la teoría del derecho de huelga desde el momento en que ésta es reconocida constitucionalmente, es decir lo que nuestras leyes no señalan como el marco legal de actuación para poder llevar a cabo una huelga, su concepto jurídico, ante qué autoridades puede acudir para cesar a huelga en qué momentos puede desarrollarse la misma, etc.; esto por un lado y por el otro estudiaremos también cómo se lleva a efecto la práctica de este derecho social, concerniente a los trabajadores. IGUALMENTE señalaremos los tipos de huelga que han existido y cuáles de éstas tienen el reconocimiento legal y en qué consiste cada una de ellas.

Como la asociación profesional, también la huelga es un fenómeno fáctico al que han recurrido los trabajadores de todas las latitudes en defensa de sus derechos y en lucha permanente para obtener por la fuerza conquistas laborales y económicas del proletariado. El empleo de la acción directa del boicot, el sabotaje, etc.; originó que se legislara sobre el mismo autorizando su ejer

cio dentro de causas jurídicas.

MAXIMO LEROY, al referirse a los medios de lucha de la clase obrera, define la acción directa con admirable precisión:

"Actos realizados en la calle, acción económica contra el patrón y contra el Estado, sinónimo de anarquía destrucción de - útiles, deterioro de productos y anti-parlamentarismo la acción directa tiene diversos sentidos y, puede decirse, fisionomías varias: no se ve en ella una unidad. En el sentido corriente es la de acción violenta de los obreros que destruyen los útiles o organizan manifestaciones públicas; pero los obreros no admiten esta interpretación simplificada o difamatoria; pretenden darle un significado más amplio, más moral. Dicen "acción directa" como - pudieran decir acción sindicalista o acción revolucionaria, lo mismo que un publicano dice "acción nacional". Para los obreros, cualquier acto que ejecuta el Sindicato en el nombre del oficio, sea violento o no es acción directa. Como escribió LUIS NIEL, la verdadera forma de la acción directa es sencillamente la forma sindical con todas sus consecuencias. Igualmente se expresó EMILIO FOUGET: la acción directa es puramente la acción sindical, toda manifestación espontánea o reflexiva de la "voluntad obrera".

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

El quiere saberse en determinado momento si ha habido acción directa, no es necesario ir a buscar, como se ha visto al qu

jeto, el interés de la manifestación, ni la forma o carácter del resultado, así como tampoco el procedimiento seguido, sino equivo- o equívales que no han puesto en práctica éste. Por eso los teóricos obreros podrán considerar una ley aprobada por las cámaras, comprendidas en la acción directa - aunque hagan de la actividad parlamentaria el tipo de acción indirecta - cuando sea la ventaja obtenida de una presión obrera sindical sobre los poderes públicos. La acción directa es un método que unificará todos los actos obreros y al mismo tiempo es una filosofía comprendida en estas cuantas palabras: "La emancipación de los trabajadores será - la obra de los trabajadores mismos". Naturalmente que en estas -- condiciones su estudio debe preceder al de diversos medios técnicos, pues la acción directa sirve para clasificarlos específicamente y legitimarlos.

La teoría de la acción directa es concreta o, si se quiere, pragmática. Es la expresión, no de una conveniencia intelectual, - sino de una manera de ser de la clase obrera. Formada poco a poco en el curso de las luchas sostenidas por los gremios para obtener mejoras materiales y morales, y para organizarse administrativamente y cohesionada por la Internacional, sólo se formuló de un modo sistemático hasta después de la fundación de la C.G.T., es decir, en el momento en que, habiéndose unificado la clase ^{trabajadora}, pudo esta tener naturalmente la ambición de ser autónoma. (26)

(26) Cfr. mismo tratad. Derecho Constitucional Obrero, tomo II. - págs. 99 y 100.

Y al referirse al boicot y al sabotaje, el mismo LEROY expresa de la manera siguiente:

"La huelga, medio de acción para elevar los salarios o impedir su baja, es la táctica obrera más conocida. Hay otras que - la completa o la supera, aunque más ignoradas porque no típico - metódico y sistemático, no se remonta, sino a una verdadera fecha reciente: tales son el boicoteo, el distintivo y el sabotaje"

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

"El término boicotes posee un origen rural. Lo recuerda un informe de Paul Delannelle, leído en el Congreso Corporativo de Toluca (1897). El capitán Boycot, administrador de un terrateniente irlandés, se había hecho de tal manera impopular por sus exigencias y medidas de rigor, que los campesinos lo pusieron en el índice, en la época de la cosecha de 1879, y dió su nombre, con este motivo, a la táctica a Inglaterra, Alemania y Francia, en donde - poco tiempo antes del primer Congreso Obrero que estudió el punto, el Sindicato Tipográfico de París había colocado en el índice al "Neappel" y al "XIX Siècle". Tal pena constituía una doble prohibición, refiriéndose por una parte, únicamente a los tipógrafos, - al ordenarlos a no trabajar en los talleres de composición de los periódicos, y por otra parte, a prohibir a los obreros en general, comprar las publicaciones".

"Desde los orígenes de su organización escrita, Leufer, ha empleado la Sociedad Tipográfica Parisiense el índice. Trabajar en una imprenta señalada por este último, era motivo de infamia y de desprecipación de immoralidad profesional; los que tal hacían, eran verdaderamente reprobados y se les consideraba con el más profundo desprecio, por parte de sus compañeros de taller. No se les concedía ninguna muestra de confraternidad, ningún servicio, ni - infames: pocas corporaciones han practicado con tanto rigor la presión sobre la opinión pública y castigado en la piqueta a los que faltaban a su deber profesional o rompían con los estatutos. El epíteto 'esquirol' era y es todavía una marca de deshonra".

"Ejemplo de boicotes contra obreros disidentes, en la misma forma en que se publicó:

"El Sindicato de Tejedores del Mobiliario tomó la decisión siguiente:

"1o.

"2o.

"3o.

"El boicoteo constituye una especie de huelga. Es 'la continuación de la huelga', así fué demostrado de modo expreso en el XI Congreso de la Federación Metalúrgica de 1903. 'Consideramos - que el empleo del boicot es, no más ni menos, una huelga parcial. Si sujetas un taller al índice, realmente los camaradas no podrán ya ir a trabajar y sufren por reacción a causa de esta huelga parcial. En nuestro concepto, el boicot que no es sino colocar un taller en el índice, constituye esencialmente de una huelga parcial'.

"Para hacer respetar el índice, vigilan los obreros los alrededores del taller afectado de este procedimiento, que es lo -- que los ingleses llaman 'picketing', Coacción de violencias, es en general considerado aún cuando revista formas pacíficas, como un ataque a la libertad de trabajo. Sin embargo, aparece regular y - legal el 'picketing' desde que la ley de 21 de marzo de 1884 abolió el artículo 414 del Código Penal que, sin distinciones condenaba el índice bajo los nombres de 'proscripciones' e 'interdicciones'.

"Por lo que se ve, el boicot no afecta únicamente a los comerciantes e industriales, sino también a los obreros que trabajan en casa de los patronos que no siguen las tácticas, es decir, a los esquirolas, a quienes se ponen en cuarentena. Contra ellos está permitida la violencia material y hasta se impone como un deber, pues trátase de renegados que después de haber roto la solidaridad proletaria, vienen a reclamar su parte de provecho en las mejoras obtenidas sin su colaboración y fiesta a pesar de ellos. - Por eso puede decirse que viene a sancionar la fuerza de un verdadero derecho penal, las infracciones a la solidaridad obrera". [17]

Para tener una idea cabal y completa de la teoría universal - sal de la huelga enfocada desde diversos puntos de vista jurídicos y sociales, veremos los estudios que al respecto ha dirigido el - maestro HARRIAND S. TISSE IMBAUD, cuyos propósitos son manifesta-

[17] Cfr. Nicolás Leroy. Bureau Central de la Presse Ouvrière. Les H. - s. p. 112 y 113.

siones de gran preocupación científica, como se justifica a través de sus propias palabras:

"El bien la huelga, ha constituido un recurso gremial - utilizado por los trabajadores desde hace tiempo, es evidente que en estos últimos años se ha intensificado su manifestación en cuanto a su frecuencia y extensión, no sólo dentro del mismo gremio, - sino ante otros, ya por afinidad o por solidaridad. hecho expansivo que por sus derivaciones y consecuencias, gravita sobre diversos sectores, agudizando el proceso crítico ante numerosos sectores sociales."

Esta modalidad de acción, va constituyendo una de las más características del tiempo presente y evidencia por su persistencia, la gravedad del fenómeno, de insospechadas derivaciones -- que obliga al estudio del mismo con la debida ponderación, como lo hacen los procesos que afectan a la vida colectiva, y en este caso - con mayor razón todavía, porque el planteo y acción de la huelga - trasciende del ámbito profesional, incursiona en el orden social y entra en muchas oportunidades dentro de la órbita de acción del Estado, en cuanto a su misión y fines."

"LA UNIVERSIDAD no puede permanecer indiferente ante tales problemas. No debe limitarse a una función de remolque, ante - los hechos consumados. Se allí que aparte de su función específica en la docencia, debe cumplir también ineludiblemente con el de la investigación para encarar, tal como en el caso que nos preocupa, - todas las modalidades con que se manifiesta y agudiza el problema que plantea la huelga. Debe llegar a determinar a modo de diagnóstico, el enfoque jurídico social que corresponde al mismo, para fijar normas que tiendan a encauzar institucionalmente el modo del - planteo y solución de las divergencias colectivas del trabajo, a - fin de que la justicia llegue por los senderos de la juridicidad, - evitando el desborde que ocasionaría una lucha donde las pasiones incontroladas puedan llegar hasta provocar la crisis de los valores supremos de la vida social" (38)

En el mundo la huelga es la guerra....

(38) Cfr. La Huelga. Esta. Pa. Rep. Argentina 3 (años 1931).

I.- LA HUELGA: DERECHO CONSTITUCIONAL DE AUTODEFENSA OBRERA

En el pasado la huelga era evidentemente un suceso delictuoso, sancionado por el Código Penal de 1871; pero no obstante la -- prevención criminal fué tolerada por las autoridades en el sentido de no castigar a los huelguistas, aunque en las postrimerías del -- porfirismo como ya lo habíamos dicho anteriormente los movimientos de huelga fueron sofocados violentamente.

La Constitución de 1857 protegió la libertad de las fuerzas económicas; el patrón se consideraba absoluto en las relaciones de trabajo y la propiedad intocable. el derecho individualista no concebía la huelga como acto colectivo, sino como acción individual -- de cada obrero para abandonar el trabajo, con sus correspondientes consecuencias civiles; terminación del contrato de empleo y responsabilidad de daños y perjuicios. Esto significaba protección rigurosa para el capital y para los no huelguistas; de aquí la ineficacia de la huelga como instrumento defensivo de los trabajadores. -- En las disputas obrero-patronales, los trabajadores mexicanos estaban indefensos, sin tutela jurídica; eran víctimas de la injusticia -- de la época.

La Revolución Constitucionalista consiguió establecer en la trama de la CONSTITUCION de 1917 el DERECHO DE HUELGA; así quedó -- toda la huelga de hecho penal en derecho legal. El cambio de situación fue radical, por cuanto que se declaró expresamente en la Carta política del país que LAS LEYES RECONOCERAN COMO UN DERECHO DE-

LOS OBREROS LAS HUELGAS. Desde entonces se tutela jurídicamente - la huelga y por ende a la mayoría huelguistas frente al patrón y a los no huelguistas; nació el derecho colectivo de los obreros, base de la democracia sindical, para suspender el trabajo, sin -- consecuencias para éstos en relación con la pérdida del empleo y responsabilidad civil.

La asociación profesional y la huelga como derechos constitucionales de la más alta jerarquía en el orden legislativo, se convirtieron en auténticos instrumentos de defensa propia de la - clase trabajadora. Por otra parte, la protección jurídica del trabajo dignificó a la persona obrera, reivindicando sus derechos individuales y colectivos, y el reconocimiento de estos derechos en normas fundamentales constituyó el primer intento hacia el equilibrio del TRABAJO y el CAPITAL en el fenómeno de la producción económica. La Revolución Mexicana y su Código Político consiguieron humanizar la vida económica a través de un nuevo derecho social--proteccionista de los asalariados; en otras palabras, se logró la racionalización y la democratización de las relaciones laborales.

Sin menoscabo del Estado mexicano se legalizó una de las - formas autodefensivas de los trabajadores: LA HUELGA. Porque autodefensa y Estado pueden coexistir y ha coexistido para mantener el imperio de la justicia inminente. LA HUELGA, era un acto de defensa individual, nulo e ineficaz en las relaciones de trabajo, - era además, una forma de autodefensa ilícita, pero al transformarse en derecho constitucional desapareció la ilicitud y se recono-

ció como autodefensa legal para conquistar mejores condiciones de trabajo y salarios, sin intervención del Estado para dirimir el "conflicto abierto". Muchos países admiten este principio fundamental de lucha obrero-patronal abierta, como lo es el JAPON, como veremos más adelante. También las leyes ordinarias autorizan - raras más o menos precisas de autodefensa (39); la Ley Suprema - hizo lo mismo con la huelga, tomando en cuenta los sufrimientos - dantescos de los trabajadores en la vida económica mexicana.

Dentro de la teoría general de la lucha de clase, la huelga, el boicot, el sabotaje, etc., son formas de autodefensa, como ya señalamos, que se utilizan para combatir la superioridad económica de los patrones. En otro orden de ideas, la autodefensa obrera por medio de la huelga no es una manifestación de venganza primitiva, sino fórmula jurídica indispensable para colocar a los obreros en un mismo plano de igualdad frente a los detentadores del poder económico.

La huelga como fórmula jurídica de legítima defensa de la clase obrera está plenamente justificada, toda vez que con ella - se persigue la finalidad de conseguir el equilibrio entre los factores de la producción.

LA CASO ES JUSTO QUE LAS MAYORÍAS PRODUCTORAS DE RIQUEZA -
CONTINUEN EN ESTADO PARALICOT

(39) Código Penal para el Distrito y Territorios Federales: art. 13 (trans. III y V, etc.

Es cierto que en él se basa una concepción sobre los patrones para imponerles condiciones de trabajo favorables a los obreros; - también es cierto que los derechos de los trabajadores mexicanos estuvieron proscritos durante siglos; por lo tanto se imponía por razones de justicia social el legalizar la huelga como derecho autodefensivo.

La teoría constitucional consignada en las fracciones XVII y XVIII del artículo 123 implica el reconocimiento de la HUELGA - COMO DERECHO COLECTIVO DE AUTODEFENSA; un microcosmos en el mundo jurídico del derecho social mexicano.

El paro patronal en México no es una contrapartida de la - huelga; es una medida técnica para mantener los precios dentro de un límite costoso; en consecuencia, el paro patronal no es un - derecho autodefensivo de los empresarios de acuerdo con lo previsto en la fracción XIX del artículo 123 Constitucional.

Como vemos no sólo en nuestro país se ha luchado por el reconocimiento de los derechos sociales individuales y colectivos.- En todo el mundo la huelga ha pasado por diversas etapas: represión, tolerancia, y derecho de los trabajadores.

La huelga como derecho oficial, a la luz de la teoría integral no sólo tiene una función proteccionista de los trabajadores, sino reivindicatoria de los derechos del proletariado, pues a través de la misma puede obtenerse el pago de la plusvalía mediante-

la socialización de los bienes de la producción, lo cual traería a la vez la supresión del régimen de explotación del hombre por el hombre.

Por consiguiente se sostuvo en el Segundo Congreso de Defensa del Trabajo y de la Previsión Social que la huelga es un derecho de autodefensa de los trabajadores con carta de ciudadanía en la Constitución, desde el momento que fué elevada a la más alta categoría jurídica de derecho constitucional. (40)

Es importante conocer también cuál es la teoría que de la huelga tienen los obreros.

En general, la huelga es la suspensión de labores en una empresa o establecimiento con objeto de conseguir el equilibrio entre el Capital y el Trabajo, obteniéndose un mejoramiento económico específicamente en el contrato colectivo de trabajo que en esencia es un instrumento de lucha de la clase obrera para crear en el mismo un derecho autónomo en favor de los trabajadores, dentro del régimen capitalista.

La teoría de la huelga, en el derecho social mexicano, no sólo tiene por objeto proteger a los trabajadores, sino reivindicarlos mediante ciertos principios, privilegios y mejoramientos en sus condiciones laborales; pero como se ha dicho anteriormente

(40) Cfr. Def. del Trabajo y Previsión Social. Congreso del Trabajo y de la Previsión.

ta, la huelga también tiene por objeto reivindicar los derechos del proletariado, lo cual sólo puede conseguirse a través de la huelga general que tuviera por objeto el cambio de las estructuras económicas, derrocando el poder capitalista y llevando a cabo la socialización de los bienes de la producción. El origen de esta teoría se encuentra en el discurso de 13 de noviembre de 1912, pronunciado por el diputado MACIAS en la LXVI Legislatura y ratificado en el Congreso Constituyente de Querétaro. En apoyo a esta teoría invocamos el pensamiento socialista de los constituyentes; pues si tratándose de los campesinos se les había dado la tierra, resultaba que a los obreros se les daba distinto tratamiento; pero ello se debió a que éstos nunca solicitaron que se les entregaran las fábricas, debido a que el país no se encontraba industrializado; sin embargo, la puerta quedaba abierta para que la clase obrera algún día lograra que le entregaran las fábricas, las empresas o los bienes de la producción, como se infiere.

Así pues, no hubo ningún intento por parte de la clase trabajadora para que le entregaran las fábricas por no estar industrializado el país en 1917; sin embargo, se crearon en el artículo 123 derechos sociales en los que se propicia para el proletariado en el futuro el mismo tratamiento que se les dió a los campesinos, ya que tanto los obreros como aquéllos constituyen la clase obrera y al otorgárseles el derecho de huelga, como derecho social redentor se consignó en el texto del artículo 123 el derecho de los trabajadores para obtener las fábricas y las empresas en el momento en que el país alcanzara su más alta industrializa-

ción, tomando en cuenta que ya se había expresado la idea de la -
XIV Legislatura maderista y en el seno del Congreso Constituyen-
te de socializar los bienes de la producción para la transforma-
ción del sistema capitalista y crear un nuevo régimen social en -
que se suprimiera la explotación del hombre por el hombre.

Tal es la teoría de la huelga en el derecho mexicano y -
por lo mismo incontrastable la función revolucionaria del artícu-
lo 123 que consagra tal derecho, poniendo en manos de los trabaja-
dores la conservación del equilibrio económico que implica necesari-
amente un justo reparto en las relaciones de producción, lo -
cual sólo podría conseguirse mediante la socialización del capi-
tal. Todavía más, si derecho de huelga que consagran las fraccio-
nes XVII y XVIII del artículo 123 en favor de los trabajadores no
pueda ser objeto de intervención por parte de las autoridades de
trabajo, o sea las JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE, y menos por
los Tribunales a que se refiere el artículo 17 de la CONSTITUCION
POLITICA, máxime que la propia Suprema Corte de Justicia de la Na-
ción mantuvo en la jurisprudencia la tesis de que ninguna autori-
dad ni las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden resolver el
fondo de las huelgas. En decir, que tratándose del ejercicio del
derecho de huelga como derecho social de los trabajadores, no pug-
da intervenir ninguna autoridad porque cualquier intervención al-
respecto, como ha ocurrido en la práctica, originaría la nulifica-
ción del propio derecho.

La nueva legislación laboral mexicana define la huelga co-

so la suspensión temporal del trabajo, llevada a cabo por una cog-
lición de trabajadores (artículo 440), precisando sus objetivos -
en los términos siguientes:

ART. 450.- La huelga deberá tener por objeto:

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

II. Obtener del patrón o patronos la celebración del contra-
to colectivo de trabajo y exigir su revisión al terminar el perio-
do de su vigencia de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo-
tercero Título séptimo;

III. Obtener de los patronos 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 Título Séptimo;

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

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

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

VII. Exigir la revisión de los salarios contractuales a - que se refieren los artículos 399 y 419 bis.

Los objetivos de huelga, especificados en las fracciones I a IV y VI, ya existían en la ley abrogada de 1931, por lo que a través de la vigencia de esta Ley quedó definido por los tribunales de trabajo y por la jurisprudencia el sentido y alcance de ta los objetivos, pero sin que pudieran las juntas arbitrar el fondo de los conflictos de huelga, a no ser que los trabajadores se sometieran al arbitraje de las mismas o a cualquier otra persona, - jess o tribunal o autoridad que designaran las partes.

Por lo que se refiere a la disposición contenida en la frac ción VI, la huelga por simpatía o por solidaridad se considera co mo una huelga revolucionaria, que en un momento dado podría co nstyuvar de manera eficaz a la reivindicación de los derechos del -- proletariado y alcanzar la socialización de los bienes de la pro ducción que persigue tal reivindicación.

Ahora bien, en la fracción V se consigna como objetivo de huelga exigir el cumplimiento de las obligaciones legales sobre participación de utilidades en función de hacer efectiva ésta, ya que en la práctica ha venido resultando sugatoria, salvo contadas excepciones en que se le da a los trabajadores su participación - que en ocasiones resulta verdaderamente risible y sarcástica, pues hay trabajadores que perciben como participación de utilidades hag ta mil pesos. El ejercicio del derecho de participación de huelga

para exigir el cumplimiento de las normas sobre participación, se
drá originar un cumplimiento de tales normas y un aumento en la
participación, pero especialmente podría dar margen a que a tra-
vés de convenios entre trabajadores y empresarios en los conflic-
tos de huelga se lograra obtener un porcentaje superior al fijado
por la Comisión Nacional del Seguro de Utilidades, que es el
El Maestro Trueta Urbina considera que deben aplicarse en el dere-
cho social económico contenido en las fracción XVI, XVII y XVIII-
del artículo 123 constitucional, apartado A), en el sentido de --
que para conseguir el verdadero equilibrio en relación con la par-
ticipación, en los propios contratos se establezca un porcentaje-
superior, al mínimo fijado por la Comisión Nacional, ya que éste-
es simplemente como se ha dicho, un mínimo que puede ser mejorado
en los contratos colectivos de trabajo a través del libre ejerci-
cio del derecho de huelga. (41)

En el Título Séptimo de nuestra Ley Federal del Trabajo --
llena por nombre: "Relaciones Colectivas de Trabajo", este capítu-
lo comprende la estipulación de las condiciones y rangos legales
que debe contener el contrato colectivo de trabajo, la violación,
desconocimiento o renuncia injustificada a observar su debido cum-
plimiento por parte de los patronos, en lo que da vida al hecho -
justificado de la huelga, su ejercicio como medio para hacer va-
ler lo que la ley les preceptúa como algo obligatorio.

(41) Trueta Urbina, Nueva Base del Trabajo Edic. Porrúa, sigs.
178 a 181, México 1962.

En este mismo Título en el capítulo IV se habla del contrato-ley en los artículos 404 al 421, se da las estipulaciones jurídicas que debe contener el denominado Contrato-Ley, las normas -- que determinan su integración legal así como su contenido de derecho, la violación, desconocimiento, renuncia o descuido en su observancia una vez establecido, es lo que justifica el uso práctico de la huelga como el medio idóneo para hacer efectivos los derechos laborales que del mismo se derivan.

Pasaremos ahora a analizar los tipos de huelga que nuestro orden legislativo acepta, conforme a lo establecido en nuestro artículo 123 Constitucional así como lo dispuesto por la Ley Fedg ral del Trabajo y que son:

II.- LA HUELGA LÍCITA. Cuya naturaleza se funda en los preceptos de las fracciones XVII y XVIII del apartado A) del artículo 123 Constitucional en concordancia con lo establecido por los artículos 430, 431 y 432 de la Ley Federal del Trabajo.

Constitucionalmente se entiende por huelga lícita la suspensión de labores que tiene por finalidad conseguir el equilibrio de los factores de la producción, armonizando los derechos del trabajo con los del capital.

La definición de huelga lícita tiene por objeto evitar abusos por parte de las autoridades, (recordemos que las huelgas fueron combatidas por las autoridades en las postrimerías del régimen

porfirista, en el moderista y en el carrancista), y proteger los derechos del trabajador frente a los patronos; de modo que el concepto de huelga lícita se finca en el fin que la misma persigue: la búsqueda del equilibrio entre los factores de la producción. - Su esencia es clara: a mayor ganancia del industrial, debe aumentarse el salario del obrero. En otros términos, nuestra doctrina jurisprudencial expresó que el equilibrio a que se refiere la fracción XVIII del artículo 123 no es otro que la existencia de las mejores condiciones posibles de trabajo, hasta donde el estado económico de la negociación lo permita, y los derechos de los trabajadores que consisten, precisamente, en que a todo estado económico factible debe corresponder, igualmente un mejoramiento en las condiciones de trabajo. Así se ha entendido la obtención del equilibrio entre los factores de la producción y la armonía de los derechos del trabajo con los del capital.

Cuando se habla de armonizar los derechos del trabajo con los del capital, se presupone que al mismo tiempo que se protegen los derechos de los trabajadores también se protegen los del patrón. Los derechos del capital están amparados por el derecho de propiedad, cuyo respeto consigna nuestra constitución en la mencionada Fracción XVIII del artículo 123. De manera que al armonizar los derechos del trabajo con los del capital, se garantiza el derecho del capital de percibir una utilidad, pero sin la soberanía que en otros tiempos tuvo para gobernar las relaciones obrero-patronales en el fenómeno de la producción debe equipararse a las -

dos fuerzas que representan el trabajo y el capital, mediante la tutela constitucional del Trabajo con la autorización de la lucha laboral obrera en las huelgas.

El reconocimiento jurídico del derecho de huelga no implica que todas las huelgas sean lícitas, porque si éstas no tienen por objeto conseguir el equilibrio entre los factores de la producción, entonces pierden su carácter lícito; pero sin que esto quiera decir que sean ilícitas, porque la simple suspensión de labores está protegida por el principio de libertad de trabajo en forma ilimitada, y por disposición expresa del artículo 56. de la Constitución, pues a nadie se puede obligar a prestar servicios personales sin su pleno consentimiento; en este caso las huelgas no están amparadas por la fracción XVIII del artículo 123, pero tampoco son punibles o delictuosas.

III.- LA HUELGA EXISTENTE. Podemos entenderla en el sentido de que es aquella en la que los trabajadores han cumplido con los requisitos formales que señala la Ley de la materia, concretamente en sus artículos 460, 461, 920 y 929, y que por lo tanto -- constituye una realidad jurídica apreciable.

Es decir, que es aquella en que los trabajadores han cumplido con los requisitos puramente formales que consisten en solicitadas formales al patrón, por conducto de la autoridad correspondiente y fundada en cualquiera de los objetos que señala el artículo 460; en la inteligencia de que si no se solicita la decla-

ración de inexistencia de la huelga dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, por ministerio de la ley será considerada existente para todos los efectos legales correspondientes, tal y como lo dispone expresamente el artículo 460 de la ley laboral.

IV.- LA HUELGA INEXISTENTE. Cuya naturaleza es determinada de manera expresa por el artículo 458 de la Ley Federal del Trabajo. La inexistencia de la huelga está dada precisamente, en función de la falta de observancia y cumplimiento por parte de los promotores de la misma, a lo que la ley de la materia establece como requisitos para considerarla legalmente existente, por lo que se señala que la huelga es inexistente en los siguientes casos:

1.- Cuando la huelga es realizada por un número de trabajadores menor al fijado en el artículo 451, fracción II; esto es por la mayoría de ellos;

2.- Que la huelga no reúna ninguno de los objetivos a que se refiere el artículo 450, el cual deberá quedar precisado en el apartado en que se expresan tales objetivos;

3.- Cuando no se llenan los requisitos del artículo 452, es decir, cuando no se hace la solicitud formal al patrón ni se presenta la solicitud por conducto de la autoridad para el efecto de la notificación al mismo, ni se conceden los términos que expi-

eficacia la ley de seis días para cualquier empresa y de diez para los casos en que se trate de servicios públicos.

Por consiguiente, bajo ningún motivo podrá declararse la inexistencia de la huelga por causas distintas a las especificadas en los casos anteriores.

En el caso de que se declarará la inexistencia legal del estado de huelga, por disposición del artículo 483 se dictarán las siguientes medidas:

1.- Se fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo;

2.- Se les advertirá de que por el sólo hecho de no acatar la resolución, terminarán las relaciones de trabajo, salvo causa justificada;

3.- Se declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores;

4.- Se dictarán las medidas que se juzguen convenientes para que pueda reanudarse el trabajo.

V.- LA HUELGA ILÍCITA. Su naturaleza jurídica se funda en lo establecido en la fracción XVIII, in fine, del artículo 123 -- Constitucional Apartado A) y 445 de la Ley Federal del Trabajo.

Las huelgas serán consideradas como ilícitas únicamente --

cuando la mayoría de los huelguistas ejercieren actos violentos -
contra las personas o propiedades, o en caso de guerra cuando - -
aquéllos pertenecan a establecimientos o servicios que dependan
del Gobierno. Para declarar la ilicitud de una huelga se requiere
la comprobación plena de que la mitad más uno de los trabajadores
huelguistas han llevado a cabo actos violentos contra las perso -
nas o las propiedades, o bien que el país se encuentre en estado
de guerra; de modo que la declaración de ilicitud de la huelga, -
conforme al artículo 468 de la citada ley, trae consigo que se de -
claran terminadas las relaciones de trabajo de los huelguistas -
que participaron en los actos violentos de que se trata, pero que si
sus fueros ajenos a tales actos no pueden ser sancionados con la
pérdida de sus derechos laborales por no haber dado motivo a ello.

Indiscutiblemente es el ánimo el que inspiró al Legislador
a establecer la ilicitud de la huelga en función de que las hipó -
tesis que pisan en los artículos que la regulan, en virtud de --
que permitir a los huelguistas realizar actos de violencia será -
tanto como volver hacia las épocas en que la fuerza era la única
ley conocida y aceptada, así como en la segunda premisa, ya que -
precisamente cuando una Nación o Gobierno depende más de su parag -
nal que en cuando se encuentra en estado de guerra, situación que
por naturaleza propia engendra valores aún más altos que los que
la clase obrera pueda poseer en ese mismo momento.

VI.- LA HUELGA JUSTIFICADA. Su existencia en los límites -
jurídicos, la determinan exclusivamente la conducta del patrón, -

se fundamenta en lo previsto por el artículo 446 de la Ley Federal del Trabajo.

Ahora bien, una vez desglosadas las distintas manifestaciones conceptuales de huelga que en nuestra legislación son reconocidas, pasaremos a estudiar el mecanismo procedimental a que se debe sujetar toda huelga, ya que ésta constituye la única vía real de aprehensión de nuestro derecho laboral, así como para poder justipreciar la magnitud de la obra de nuestros legisladores.

Y así como la Ley nos dota de derechos así como de obligaciones, es nuestra obligación conocer la forma y manera de ejercitarlos, de explotar racionalmente su próxis, para nuestra total evolución social y personal, así como para mantener la corriente dinámica de movimiento social que nuestro país necesita y necesitará siempre.

Continuando con los objetivos que hemos querido conservar a través del presente estudio, en las líneas siguientes trataremos el procedimiento de calificación de inexistencia y de la licitud de la huelga, el recuento, el procedimiento en la huelga respecto al contrato-ley, así como los aspectos generales que conforman nuestro sistema jurídico de huelga.

PROCEDIMIENTO PARA DECLARAR LA INEXISTENCIA LEGAL DEL ESTADO DE HUELGA

El procedimiento para declarar inexistente un estado de --

huelga se encuentra establecido en el artículo 929 de nuestro ordenamiento legal laboral.

Es sumamente significativa la agilidad procesal que muestra la ley observa para atender la calificación de inexistencia de una huelga, lo cual es aplicable en atención a que se encuentran en juego valores de orden social, a la vez que los inherentes a la búsqueda justa del individuo de la justicia y la equidad.

En el caso de que se declare inasistente el estado de huelga, las partes concurrentes en el mismo deberán atender a lo dispuesto en el artículo 932 de la ley laboral.

En la formulación de los preceptos anteriores ya señalados, se encuentra claramente el ánimo del legislador de dotar a la ley laboral del ámbito de justicia y equidad, ya que si la huelga no reúne los requisitos que la misma ley establece para su existencia, entonces se le reconoce el derecho al patrón que la misma ley le otorga.

PROCEDIMIENTO PARA DECLARAR LA ILICITUD DEL ESTADO DE HUELGA

Para la declaración de ilicitud de la huelga, se requiere atender a lo preceptuado en los artículos 930, 931 y 934 de la Ley Federal del Trabajo.

El procedimiento para calificar la ilicitud de un estado -

de huelga, es en el contexto similar al de la calificación para declarar inexistente una huelga, su diferencia estriba en el resultado final, mientras que al declararse inexistente una huelga los trabajadores huelguistas tienen 24 horas para regresar a su trabajo normal, en la huelga que es declarada ilícita los trabajadores que incurrieron en las conductas que tipifican la ilicitud de dicha huelga, inmediatamente son cesados en su relación de trabajo para con el patrón al que sirven, sin responsabilidad de éste.

El recuento es sumamente importante, ya que sirve para determinar exactamente si se han satisfecho las premisas establecidas en el artículo 481 fracción II en relación con el 480 fracción I, para los efectos de considerar inexistente o no un estado de huelga. El recuento se encuentra previsto en el artículo 331 de la Ley Federal del Trabajo.

La naturaleza jurídica del recuento la podemos considerar en función de la calidad testificadora de una situación de hecho que sólo requiere la calificación de provenir de una mayoría obrera.

PROCEDIMIENTO EN LAS HUELGAS RESPECTO AL CONTRATO-LEY

Tratándose de la celebración o de la revisión del contrato-ley, la huelga se hará siguiendo el contexto legal general, pero atendiéndose a las modalidades que preceptúa el artículo 338 de

la Ley Federal del Trabajo. No obstante existen casos específicos en los que las labores no pueden ser interrumpidas por los huelguistas, dado que la naturaleza de las mismas hace imposible la realización inmediata de la suspensión de labores; Tales situaciones las contempla el artículo 486 de la Ley Federal del Trabajo, que al respecto dice lo siguiente:

"Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios:

I.- Los buques, aeronaves, trenes, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, deberán continuar a su punto de destino; y

II.- En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, continuará la atención de los pacientes recluidos al momento de suspenderse el trabajo, - hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento." (42)

La naturaleza y fines que el legislador persigue cuando define la creación de este artículo, es obvia, aún cuando los fines de la huelga son de un alto contenido de justicia social, existen situaciones que por su naturaleza propia se imponen y hacen necesario satisfacerlas antes que cualquier otra. Y no obstante que el derecho de huelga es inseparable de la clase trabajadora, existen situaciones en las que la naturaleza de las maquinarias, locales, instrumentos de trabajo, materias primas, etc., hacen necesario un mínimo de trabajadores que las sigan operando, al efecto -

[42] Artículo 486. Ley Federal del Trabajo

de evitar su pérdida parcial o total, tal sería el caso típico de las industrias de la fundación, en las que la paralización total de actividades daría como consecuencia la pérdida y destrucción de la maquinaria propia de la actividad.

Para este tipo de situaciones, la ley ha establecido, expresamente, las primas a que deberán sujetarse los estados de huelga, cuando se encuentran dentro de los límites de existencia de tales situaciones, concretamente en los artículos 466 y 505 de la Ley Federal del Trabajo.

Igualmente la Ley de la materia le ha concedido al estado de huelga un marco proteccionista tal, que le permita existir sin que se vea afectado su interés social, tal y como lo previenen los artículos 447, 448 y 449 de la Ley Federal del Trabajo. La intención del legislador, al crear los artículos expresados es notoria, ya que el estado de huelga sin el apoyo materialmente apreciable de la ley, muy fácilmente podría ser violentado por parte de los patronos dejando en estado de indefensión a los trabajadores. Así mismo y con el objeto de reforzar el criterio proteccionista que hemos visto, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 524 ordena lo siguiente:

"ARTICULO 524.- A partir de la notificación del pliego de peticiones de emplazamiento a huelga deberá suspenderse toda ejecución de sentencia alguna, así como tampoco podrá practicarse embargo, aseguramiento, diligencia o desahucio, en contra de la empresa o establecimiento, ni secuestrar bienes del local en que se encuentran instalados, salvo cuando antes de estallar la huelga se trate de:

I.- Asegurar los derechos del trabajador especialmente indemnizaciones, salariales, pensiones y demás prestaciones de vejez hasta por el importe de dos años de salario del trabajador.

II.- Créditos derivados de la falta de pago de las cuotas al Instituto Mexicano del Seguro Social.

III.- Asegurar el cobro de las aportaciones que el patrón tiene obligación de efectuar al Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores.

IV.- Los demás créditos fiscales.

Siempre serán preferentes los derechos de los trabajadores sobre los créditos a que se refieren las fracciones II, III y IV de este precepto y en todo caso las actuaciones relativas a los casos de excepción señaladas en las fracciones anteriores, se practicarán sin afectar el procedimiento de huelga.

Al respecto de este artículo, es importante mencionar el acertado criterio del maestro Trusha Urbina, quien dice:

"Esta disposición impedirá los "fraudes legales" que se cometían en perjuicio de los trabajadores a través de la con-fabulación entre los patrones y líderes deshonestos, ya que mediante el simple emplazamiento de huelga, el cual se pro-rrogaba constantemente, se evitaba el cobro de créditos de carácter social, lo que era injusto" (43)

Asimismo, la Ley contempla lo que se debe entender por "servicios públicos", dada la importancia que tiene su conceptualización para los efectos de calificación del estado de huelga.

[43] Trusha Urbina Alberto: Ley Federal del Trabajo, Edic. Porrúa México 1980, páq. 438

Tal denominación se encuentra contemplada en el artículo - 225 de la Ley de la materia; es indudable el espíritu de ánimo al legislador al delimitar expresamente la calidad de aquellos servicios que se consideraran de orden público, ya que un estado de huelga decretado sobre los mismos lógicamente provocaría un trastorno evidente en la comunidad, pero, en su detrimento podemos asegurar que el legislador con este artículo dotó de poder al Estado - para delimitar y condicionar, en cierto modo, a un estado de huelga mediante la figura de la REQUISIA, que justifica precisamente - en función del bienestar público.

Y, como modo de terminación del estado de huelga, la Ley - de la materia establece en su artículo 469 la forma de resolver - tal estado jurídico. Asimismo, en nuestro sistema de derecho, la Ley concede el ejercicio de la huelga a los trabajadores que presten sus servicios a los Poderes de la Unión, el cual tiene su base en el estatuto Cardenista de 1938, el cual fué elevado posteriormente a la categoría de norma fundamental en la fracción X - del Apartado B) del artículo 123 de la Constitución Política de - los Estados Unidos Mexicanos.

La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, reglamenta el ejercicio del derecho de huelga en sus artículos del - 92 al 109.

No obstante, el amplio marco legislativo que poseen los tr

hóbratas, éstos no han explotado en su totalidad este derecho, -- conformándose únicamente con los míseros logros que sus sindicatos les consiguen, con lo cual manifiestan un enorme aislamiento de la clase obrera a la que de un modo o de otro también pertenecen.

Al respecto también queremos señalar la gran culpa que el sindicalismo mexicano tiene sobre la poca y nos atreveríamos a señalar la casi nula explotación del derecho de huelga que tienen los hórbratas, ya que si bien es cierto que éstos se conforman con los pocos logros que sus Sindicatos les consiguen, también es cierto que éstos no hacen nada para hacer saber a sus agremiados las condiciones legalmente necesarias que deben cubrir para poder emplazar a huelga al Estado.

Es irrisorio por ejemplo que una determinada institución gubernamental, es decir, los trabajadores que forman parte de la misma, tengan que solicitar autorización en primer lugar a su Sindicato para poder emplazar a huelga, y que este Sindicato no pueda contestar ni siquiera en tiempo tal solicitud, ya que para -- ello señalan que esta petición conforme a sus estatutos y también conforme al Reglamento Interior de tal institución, la solicitud de autorización para emplazar a huelga deberá ser presentada por todos los sectores que conforman dicho Sindicato además de que deberá girarse copia de las "solicitud de autorización de emplazamiento" a diversas autoridades competentes, las cuales obviamente harán hasta lo imposible por no conceder dicha autorización, en -

virtud, de afectar los intereses directos del gobierno para el --
sual trabajajan y no para la población a la cual representan, co-
mo debiera ser conforme a nuestro derecho, ya que éstos son y deu
expedan cargas en beneficio del pueblo, de la clase obrera en ag
ta caso concreto.

A ello agregamos lo difícil que resultaría que los diver-
sos sectores que conforman un Sindicato se pusieran de acuerdo pa-
ra presentar tal "solicitud", por un lado porque los trabajadores
de una determinada institución gubernativa difícilmente llegan a
conocer que otros empleados forman parte de su mismo sector sindi-
cal, y por el otro que los representantes sindicales no hacen ab-
solutamente nada por hacer saber a sus agremiados quiénes conforman
su sector sindical y el lugar exacto en que se les ubica en -
el organigrama estatal. A esto agregamos también el poco interés
que cada burocrata tiene por investigar tal situación por su pro-
pia cuenta.

Las situaciones mencionadas en los párrafos anteriores no
dejan otro camino al sistema burocrático más que el de los pases-
laborales, los cuales se encuentran enmarcados fuera del contexto
legal que nos rige, orillándolos a convertir una lucha laboral -
por mejores condiciones de salarios, de trabajo y por mejores -
prestaciones en una lucha política entre la clase trabajadora bu-
rocrática y sus líderes sindicales y el gobierno para el cual tra-
bajan.

Es por ello que a través de este análisis concreto sobre el derecho de huelga comisionamos a los legisladores a reformar la obsoleta Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, otorgando un verdadero ordenamiento jurídico, a través del cual puedan defender sus verdaderos intereses de clase, y no una reglamentación jurídica que más bien pareciera querer proteger al Estado de la clase trabajadora a su servicio.

En especial y concretamente aportaríamos una reforma total a la normatividad de la huelga burocrática, la cual como se encuentran en su estado actual es una sonora burla a esta clase trabajadora.

Proponemos que cuando una sección de determinada institución quisiera esplazar a huelga no tuviera la desgracia de esperar que los demás integrantes de su sector sindical tuvieran la ocurrencia de solicitar a su Sindicato "permiso" para esplazar a huelga, y al respecto nos cuestionamos por qué solicitar permiso, cuando nuestras necesidades como clase trabajadora, están dando la pauta de tal necesidad, sino que por el contrario bastará con que fuere la mayoría de los trabajadores de esa institución quienes notificarán directamente a las autoridades correspondientes por medio de su Sindicato, sin pedir "permiso" a éste, de la intención que éstos tienen de esplazarlos a huelga, con la finalidad de iniciar el procedimiento de la huelga, desde su periodo de negociación entre las partes afectadas para que así se continuara con un verdadero procedimiento jurídico que realmente defendiera a los burocratas

en los casos en que en la etapa que llamaríamos de negociación no se llegara a ningún arreglo benéfico para estos trabajadores.

CAPITULO IV

REGIMEN PROCESAL DE LA HUELGA EN MEXICO

I.- ETAPAS DE LA HUELGA

- a) Entación
- b) Prehuelga
- c) Suspensión de labores
- d) Calificación de la huelga

II.- EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

- a) Emplazamiento
- b) Notificación
- c) Contestación del Patrón
- d) Conciliación
- e) Estallido de la huelga
- f) Continuación de labores después del estallido de huelga

III.-CALIFICACION DE LA HUELGA

- a) Causas de improcedencia
- b) Procedimiento
- c) Recuento de trabajadores
- d) La carga de la prueba
- e) Declaratoria de improcedencia de la huelga
- f) Impugnación de la resolución
- g) Las huelgas sin emplazamiento

IV.- TERMINACION DE LA HUELGA

- a) Causas de terminación
- b) Acuerdo entre las partes
- c) Allanamiento del patrón
- d) Laudo arbitral privado
- e) El arbitraje de la Junta
- f) Desistimiento del sindicato o de la coalición.

REGIMEN PROCESAL DE LA HUELGA

Para hablar del régimen procesal de la huelga en México, - es indispensable que tengamos primero un conocimiento general de cómo nació el derecho procesal de los conflictos de los trabajadores, que es el tema central de este trabajo.

El derecho sustantivo y procesal del trabajo nacieron simultáneamente con el artículo 123 de nuestra Carta Magna de 1917, en el preciso momento en que la Revolución había socialmente, como normas exclusivas, tutelares y reivindicatorias de los obreros, jornaleros, empleados particulares y del Estado, domésticos y en general para todos los trabajadores, en la producción económica o en cualquier prestación de servicios, y para su aplicación en el proceso como instrumentos, con la finalidad de hacer efectiva la tutela y reivindicatoria de los proletarios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje; así surgieron a la vida, no sólo en México, sino para el mundo, pues hasta ahora en los pueblos del Occidente, de tipo capitalista, ninguna disciplina jurídica laboral tiene funciones revolucionarias de carácter reivindicatorio y menos instituyen el derecho a la revolución del proletariado en su favor.

La exposición de motivos del proyecto del artículo 123, en relación con la solución de los conflictos de trabajo, expresamos de esta forma:

"Dado en cómo se arreglaban las desavenencias surgidas entre los patronos y los trabajadores del país: se imponía en todo caso la enérgica voluntad de los capitalistas, por el incondicional apoyo que les brindaba el poder público; se despreciaba en secreto cuando se atrevían a emplear medios colectivos para disputar un modesto beneficio a los opulentos burgueses. Los Códigos-peto hablan de la prestación de servicios y consecuentes con los principios seculares que los inspiraron, se desentendían de la manifiesta inferioridad del trabajador respecto del principal para celebrar los contratos correspondientes. Hoy es preciso legislar sobre esta materia y cuidar de que la ley sea observada y que las controversias sean resueltas por organismos adecuadas, para que no sean interminables y onerosas las diligencias; la conciliación y el arbitraje satisfacen mejor que la intervención judicial esta necesidad, desde todos los puntos de vista que se considere este problema".

Y concluye la exposición con la teoría social, tanto de las normas sustantivas como de las procesales, concebida en los términos siguientes:

"Nos satisface cumplir con un elevado deber como éste cuando estamos convencidos de nuestra insuficiencia, porque esperamos que la ilustración de esta H. Asamblea perfeccionará según tratamiento el proyecto y consignará atinadamente en la Constitución Política de la República LAS BASES PARA LA LEGISLACION DEL TRABAJO QUE HA DE REIVINDICAR LOS DERECHOS DEL PROLETARIADO Y ASEGURAR EL PORVENIR DE NUESTRA PATRIA".

Las normas procesales del proyecto del artículo 123 son:

IX.- Las diferencias o los conflictos entre el capital y el trabajo se sujetarán a la decisión de un consejo de conciliación y arbitraje, formado por igual número de representantes de los obreros y de los patronos y uno del gobierno".

XI.- Si el patrón se negare a someter sus diferencias al arbitraje o aceptar el laudo pronunciado a virtud del escrito de compromiso, se dará por terminado el contrato de trabajo y quedará obligado a indemnizar al obrero, con el importe de tres meses de salario, además de la responsabilidad que le resulte del conflicto".

XIII.- El patrón que despidiera a un obrero sin causa justificada

cada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esta obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad del patrón o por recibir de él malos tratamientos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad cuando los malos tratamientos provengan de dependientes que obren con el consentimiento o tolerancia de él". (44)

Claramente se percibe de los principios y textos del artículo 123 que el derecho procesal de los conflictos laborales no tiene ningún parentesco con el derecho procesal común o civil, ni las Juntas de Conciliación y Arbitraje como Tribunales de Trabajo, tampoco tienen parentesco con los viejos Tribunales Comunes y algo más: no pertenecen a judicial, pues la expresión de "a virtud del compromiso escrito" fué suprimida de la fracción XXI, desechando cualquier supuesto de arbitraje burgués, para dar vida y contenido al nuevo concepto de JURISDICCION SOCIAL.

Se desecha la idea de "juicio" del derecho procesal civil siendo substituida por la de "conflicto" que es un concepto distinto, típico del derecho procesal del trabajo.

Tanto la teoría como los principios de las normas procesales del artículo 123 se fundan en la tendencia protectora y reivindicatoria de todos los trabajadores, por cuyo motivo tanto el derecho sustantivo como el derecho procesal tienen un contenido

(44) Diario de los Debates del Congreso Constituyente de 1911-17. Imprenta de la Cámara de Diputados, P. U. S. I.

eminentemente social: son derechos de clase.

La declaración de derechos sociales formulada en el originario artículo 123 comprende a los obreros y a todos los trabajadores en general en cualquier actividad privada o pública, en que una persona preste sus servicios a otra. Y en cuanto a la intervención del Estado político o burgués en las relaciones entre trabajo y capital, debe sujetarse al ideario y normas del artículo 123, en concordancia con las atribuciones sociales que le encomiendan los artículos 71, 83 y 107 de la Constitución Política; y respecto a las Juntas de Conciliación y Arbitraje, siguiendo el ideario del artículo 123, están obligadas a redimir a los trabajadores, para cuyo efecto deben tutelarlos en el proceso laboral, en el que impera el principio de la desigualdad de las partes con todas sus consecuencias legales, esto es, para que en el proceso las Juntas puedan reivindicar los derechos de los trabajadores o redimirlos, de acuerdo con la ideología social del ya mencionado artículo.

El derecho sustantivo y el procesal del trabajo creados, constituyen ramas jurídicas autónomas de la más alta jerarquía jurídica, por estar consignadas nada menos que en la Constitución que nadie puede ignorar que es la norma de normas, pero sus conceptos fundamentales no provienen del secular derecho civil, pese a la opinión de diversos juristas.

El derecho procesal del trabajo es autónomo por la especia

lidad de sus instituciones, de sus principios básicos y por su independencia frente a otras disciplinas, aunque esto no excluye que existan relaciones entre las mismas. Estas características -- fundamentales definen la autonomía científica. Es decir, para que una rama jurídica pueda considerarse autónoma, la doctrina enseña que deben ser bastante extensas de modo tal que ameriten un estudio conveniente y particular; que también contenga doctrina homogénea, dominando el concepto general como y distinto del concepto general informatorio de otra disciplina; que posea un método propio, esto es, que adopte procedimientos especiales para el conocimiento de la verdad constitutiva del objeto de la indagación.

Esta doctrina es aplicable a derecho procesal del trabajo para la definición de su autonomía.

Es importante también que ubiquemos las fuentes del derecho procesal del trabajo, y para ello mencionaremos someramente el concepto de fuentes del derecho de manera generalizada, en atención a la clasificación de las mismas, en reales, históricas y formales. (45) Las primeras determinan el contenido de las normas jurídicas, las segundas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, códigos, y las últimas es decir, las formales son de origen, modos y formas mediante las cuales se manifiestan y se expresan las reglas jurídicas en preceptos concretos

[45] Eduardo García Rúa: *Introducción al estudio del Derecho*, 2da. Ed. 1933, pág. 31 Edit. Pereda.

y obligatorias. En consecuencia, son fuentes del derecho, en sentido técnico: las leyes, los principios generales, la costumbre y la jurisprudencia; estas últimas llegan a convertirse en un momento dado, en derecho positivo, pues como señala Jorge del Vecchio, no sólo las leyes constituyen realmente el derecho positivo de un pueblo. (46)

Si bien es cierto que la ley es fuente por excelencia del derecho positivo, también es una realidad inagotable que existen -- otras fuentes que vienen a suplir la insuficiencia de la misma; -- en ciertos casos la ley ofrece lagunas no sólo impropias sino propias y reales, queridas y premeditadas, dejadas conscientemente -- por el legislador para que las contesten la Ciencia y la Práctica. También se debe tener presente que es la equidad la que viene a -- rellenar las lagunas del legislador buscando y hallando la norma -- que, no formulada, se considera que forma parte integrante del de -- recho positivo, a falta de principios derivados de la ley y de -- las normas consuetudinarias de rigurosa aplicación en los conflic -- tos del trabajo. Así se expresa la teoría tradicional. (47)

Las características especiales del derecho procesal mexic -- no del trabajo, se dan de la precisión del carácter del derecho -- del trabajo, cuya definición damos a continuación:

[46] Jorge del Vecchio, Derecho Positivo como Fenómeno del Espíritu Pág. 8.

[47] Manuel Guzmán de la Parra y de la Sotomayor, p. 20.

"Entendemos por derecho del trabajo al conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y -- tienden a reivindicar a todos los que viven en sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana" (48)

La definición anterior se complementa con las características de las normas instrumentales del trabajo, en cuanto precisasen su naturaleza y alcance en favor de todos los trabajadores, incluyendo a los burócratas.

La naturaleza del derecho procesal del trabajo se determina en razón del carácter social de las normas que lo constituyen. Pero no debemos perder de vista que tanto el derecho sustancial -- como el procesal, son disciplinas jurídicas que se desprenden de un tronco común: el nuevo Derecho, eminentemente social, que surgió pujante de las crisis de la vieja legislación y de los justos reclamos del proletariado para mejorar sus condiciones de vida y la reivindicación de sus derechos. Recordemos que en nuestro país nació en la dialéctica sangrienta de la Revolución Mexicana, cuando pudo hablar socialmente. Es innegable que las leyes procesales del trabajo regulan una actividad o función social del Estado en beneficio de la clase trabajadora.

En la doctrina domina la idea de que el derecho del trabajo es una nueva disciplina jurídica autónoma que no debe asimilarse

[48] Alberto Trejo Urbina: Nueva Doctrina del Trabajo, p.p. 116 y sigs.

se el derecho privado ni el público, ni tiene carácter mixto, sup que se componga de elementos de uno y otro, toda vez que esta división está en crisis y sólo por tradición se acepta, pues no responde a una realidad científica y menos sirve para fijar la naturaleza de esta disciplina de tendencia socialista.

Para terminar con esta introducción al procedimiento laboral de la huelga, señalaremos solamente que los conflictos de trabajo son de dos clases: individuales y colectivos. Individuales, los que surgen entre trabajador y patrón, a propósito del contrato de trabajo; y colectivos, los originados entre un grupo o sindicato obrero y uno o varios patrones sobre cuestiones de orden profesional general. Por lo tanto, la distinción de estas contiendas se establece por los sujetos que intervienen en el conflicto - y fundamentalmente por su objeto.

En cuanto a su naturaleza, los conflictos entre trabajadores y empresarios son, en primer término jurídicos, porque afectan al contrato de trabajo en algunas de sus estipulaciones o incidencias, y es al derecho y con soluciones jurídicas, a quien incumbe resolverlos; son también económicos, cuando atañen a la producción ya que en ellos juegan preferentemente intereses de esta índole en las partes que contunden. Son, a veces, conflictos colegtivos de orden público, pero todos ellos tienen en común una esenccia social.

La naturaleza del conflicto nada tiene que ver con el ca -

rácter del órgano estatal que interviene en su solución; una cosa es la calidad o esencia del conflicto o controversia y otra que el órgano actúe conforme a la ley que lo crea, independientemente del régimen de que forme parte, que no puede ser otro que el legal, constitucional u orgánico. Es necesario, para que se den los conflictos que estos sean controversias originadas por el contrato o relación a la ley laboral. Los conflictos del trabajo, pueden ser jurídicos y económicos, en cualquier régimen de derecho, y la doctrina jurisprudencial de la Corte de hace más de cuatro lustros es reveladora del cambio social operado en las relaciones de trabajo que originalmente fueron consideradas de derecho privado y que después han pasado a formar parte del campo del derecho social, precisamente conforme a la doctrina, a la ley y a la jurisprudencia invocadas, podemos dividir los conflictos contenciosos entre los propietarios de los medios de producción y el trabajador en cinco grupos:

A.- LOS CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES: INDIVIDUALES JURÍDICOS

Las diferencias surgidas entre trabajadores y patronos con motivo del contrato de trabajo ley son individuales y esencialmente jurídicas, pues la pluralidad de trabajadores no le quita carácter a este conflicto.

En la tramitación de los conflictos individuales se observan las normas procesales instituidas en el capítulo V del Título

Categoría de la nueva Ley Federal del Trabajo; reglas de procedimiento que puedan denominarse "ordinario" frente a los procedimientos especiales establecidos por la propia ley. Los conflictos individuales son los más numerosos, en virtud de que tratan sobre despidos, riesgos profesionales, salarios, horas extras, etc., o bien infracciones al contrato de trabajo individual o colectivo - pero que afectan a un sólo trabajador de manera individual.

B.- CONFLICTO OBRERO-PATRONALES: COLECTIVOS JURIDICOS

Los conflictos colectivos jurídicos, como los individuales tienden a proteger el mismo origen: violación del contrato ley, - en este caso colectivo, sin más contienda que la que se desarrolla entre un sindicato de trabajadores y uno o más patronos. Esta clase de conflictos son jurídicos, por cuanto a que se refieren concretamente a la aplicación e interpretación del contrato de trabajo o de las prescripciones de la ley.

El régimen procesal aplicable a los conflictos colectivos-jurídicos es el mismo de los individuales. Sin embargo cuando se trata de violación del contrato colectivo de trabajo, el sindicato o coalición de trabajadores afectados pueden intentar el derecho de huelga o bien intentar sus acciones por la vía ordinaria.

C.- CONFLICTOS OBRERO-PATRONALES COLECTIVOS ECONOMICOS

Los conflictos colectivos de naturaleza económica son manj

festaciones de lucha de clases, entre un grupo de trabajadores organizados y uno o varios patronos, encaminadas al establecimiento de nuevas condiciones de trabajo o modificación a las vigentes.

También se caracterizan los conflictos colectivos económicos, por el cese colectivo o la amenaza del cese colectivo del -- trabajo, sea que la causa del conflicto afecte directamente a los interesados, sea que la generalidad de los obreros decidan hacer causa común con un camarada por espíritu de solidaridad.

Estos conflictos se declaran generalmente a través de la -- huelga, implicando una forma de lucha de clases, pero ahora se -- precisa su principal contenido en asuntos que significan intentos -- drásticos para mejorar las condiciones económicas de los trabaja -- dores. Los economistas que se han preocupado por el estudio del -- problema de las huelgas, mirando sus inconvenientes, recomiendan -- la conciliación y el arbitraje como medios de solución pacífica -- de los conflictos colectivos de trabajo. Los conflictos colecti -- vos de orden económico se tramitarán de acuerdo a lo que dispone el Capítulo VII del Título Catorce de la Ley Federal del Trabajo.

D.- CONFLICTOS INTEROSEROS: INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

Los antagonismos originados entre trabajadores con motivo -- del contrato de trabajo o de hechos relacionados con ellos, re -- visten doble naturaleza: INDIVIDUALES, cuando el conflicto se po -- lariza entre dos trabajadores, y COLECTIVO, si el pleito se anta --

ble entre uno o varios trabajadores y un sindicato o entre agrupaciones sindicales, denominándose entonces el conflicto interasindical. Estos conflictos son esencialmente jurídicos, la discusión se contrae a derechos legales o contractuales; nunca tienen las causas económicas, como acontece con los obrero-patronales.

Los conflictos interobreros individuales pocas veces se -- presentan en la vida de trabajo; a la inversa, los interasindicales o los intergrupales son frecuentes y en algunas ocasiones -- aparecen graves consecuencias: choques sangrientos que destruyen la cohesión que debe existir entre la masa trabajadora. Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer los conflictos interobreros, y así vemos que resuelven conflictos sobre derechos para administrar el contrato colectivo, cancelación de registros de sindicatos, etc., con jurisdicción emanada de la ley y robustecida por la doctrina jurisprudencial, en función de tribunales de trabajo, como se desprende de la antigua ejecutoria de 30 de mayo de 1935, pronunciada en el juicio de amparo promovido por la Unión de Trabajadoras Terrestres "Fiedad-Luna" una de las más claras al respecto. (48)

E.- CONFLICTO INTERPATRONALES: INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

Las diferencias o conflictos entre patronos, derivadas del

[48] Alberto Trecco Urbina: Diccionario de Derechobrero.

contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él, como los interobreros, pueden ser individuales y colectivos; esto es, entre patronos de manera individual, y éstos con agrupaciones patronales o puramente entre éstas. Nunca se han registrado pugnas entre empresarios en los tribunales de trabajo.

Es importante incluir entre estos conflictos los que se -- presentan entre el Estado y sus servidores, en virtud de considerarlos altamente importantes ya que este trabajo trata la huelga y su régimen procesal en general, y ello incluye el derecho de -- huelga que la constitución concede a estos trabajadores en su artículo 123 del apartado B), fracción X de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

CONFLICTO ENTRE EL ESTADO Y SUS TRABAJADORES

El Estado moderno en nuestra Constitución se desdobra en -- dos entes:

UN ESTADO POLITICO organizado jurídicamente con las garantías individuales y los poderes públicos, legislativo, ejecutivo y judicial; constituyéndose el Estado federal por éstos y por los estados miembros que adoptan la misma forma de gobierno republicano, representativo, popular, teniendo como base de su división territorial y de su organización política y administrativa el Municipio libre, en los términos del artículo 115.

UN ESTADO DE DERECHO SOCIAL, que comprende las garantías sociales y su jurisdicción especial, que integra una de los capítulos de la Constitución social, pero subordinado a los poderes políticos.

Así el Estado viene a ser un ente, una realidad jurídica que se representa por el órgano denominado gobierno, compuesto por individuos y por instituciones. El Jefe del Estado, en países como el nuestro, es el Presidente de la República, con el sumo de facultades y poderes que se le confieren por la ley fundamental. En sus actividades, el Estado político y sus funcionarios -- son los que tienen la representación del pueblo y actúan en nombre de éste. En su organización democrática representan el poder capitalista. El Estado democrático-capitalista simboliza a la clase explotadora, por lo que es admisible la existencia del Estado-patrón, cuya alia es esencialmente burguesa y en sus resoluciones sociales con sus servidores se originan conflictos laborales que deben ser dirigidos por la jurisdicción especial del trabajo. La otra cara del Estado y derecho social, es el que se desarrolla la lucha de clase.

Los conflictos entre el Estado, poderes federales, locales y municipales, y sus trabajadores, se originaron con motivo de la declaración de derechos sociales en favor de éstos en el artículo 123 de la Constitución; desde entonces comenzó su lucha social, - mediada por la fuerza del poder público, pero los conflictos entre los jefes de las unidades burocráticas y sus servidores tu-

vieron como escenario las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje; posteriormente, a partir de la expedición del Estatuto de los Trabajadores al Servicio del Estado en 1939, tuvieron expresión de realidad en las Juntas Arbitrales y en el Tribunal de Arbitraje, hasta el año 1960 en que se adicionó el artículo 183 con el apartado B), con nueva declaración de derechos sociales específica para los trabajadores al servicio de los Poderes de la Unión Gobierno del Distrito y Territorios Federales, y con el establecimiento de los tribunales burocráticos encargados de dirimir los conflictos: el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje y el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Las características del procedimiento laboral burocrático queremos tratarle más adelante de manera especial.

I.- ETAPAS DE LA HUELGA

En su evolución, la huelga ha tenido tres etapas fundamentales, fué prohibida en sus primeras manifestaciones, considerándose la coalición obrera como un delito; con posterioridad fué permitida o tolerada, bajo el principio del Estado liberal de trabajo, pero sin ninguna protección para los huelguistas; de manera que si bien ya no constituía un delito, quedaban los trabajadores expuestos a que se les rescindieran sus contratos de trabajo y a ser - - reemplazados sin responsabilidad patronal. Por último el derecho de huelga fué reglamentado y protegido por la Constitución Mexicana de 1917, que lo consagró como un derecho concedido y legalmente protegido, al darle garantías a los trabajadores para que la huelga tuviera eficacia.

Dentro del procedimiento podemos considerar que las etapas de la Huelga son las siguientes:

a) GESTACIÓN.- En asamblea la mayoría de los trabajadores - toman la decisión de declarar la huelga, elaborando un escrito que deberá contener las peticiones que hacen, anunciando el objeto de la misma y lo presentarán ante la Junta competente.

b) FRENTELGA.- Tan pronto se haga llegar el escrito o pliego a las autoridades o al patrón, se iniciará formalmente el período de la prehuelga, que tiene como principal objetivo conciliar a las partes y para ello debe tener lugar una audiencia de avenimiento.

c) SUSPENSIÓN DE LABORES.- Consiste en suspender las actividades en el preciso momento señalado colocando banderas rojinegras como símbolo de la huelga.

d) CALIFICACIÓN DE LA HUELGA.- La autoridad laboral analizará el comportamiento de los sujetos en la controversia o conflicto laboral.

II.- EL PROCEDIMIENTO DE HUELGA

En la huelga deben distinguirse tres momentos diferentes.- El primero de ellos se inicia con el emplazamiento que es una etapa necesaria en la huelga si ésta ha de ser considerada como un proceso jurídico; en él la autoridad interviene como mediador para hacer llegar al patrón el emplazamiento y como conciliador. En realidad desempeña una función administrativa. En la segunda etapa, la cual no siempre se produce, la autoridad debe pronunciarse respecto de la procedencia o improcedencia de la huelga, es decir si es legalmente existente o inexistente dicha huelga. Ejerciendo aquí la autoridad una función jurisdiccional. Por último en el tercer momento o etapa se determinará si el conflicto es o no imputable al patrón. Aquí se trata de un procedimiento arbitral.

A) IMPLAZAMIENTO

De conformidad con lo que dispone el artículo 440 de la Ley Federal del Trabajo, el derecho de huelga corresponde a la coalición de los trabajadores. Para este efecto el artículo 441 del mismo ordenamiento atribuye a los sindicatos el carácter de coaliciones permanentes; esto debe entenderse con las limitaciones que resultan de los objetos de huelga previstos por el artículo 450; cuando se trate de problemas relacionados con los contratos colectivos de trabajo, la huelga sólo podrá ser promovida por uno o varios sindicatos.

El emplazamiento a huelga es una especie de advertencia que

a través de las autoridades se formula al patrón. En ella los trabajadores dan a conocer las peticiones que solicitan y que de no ser atendidas llevarán a la suspensión de labores. Estas peticiones deberán referirse a los objetos previstos por el artículo 490 específicamente.

En el orden formal la ley plantea los siguientes requisitos para el emplazamiento:

a) Que se formule por escrito
b) Que se dirija al patrón
c) Que se señalen las peticiones, enunciando el propósito de ir a la huelga si no son satisfechas. Deberá expresarse concretamente el objeto de la huelga.

d) Que se presente por duplicado a la Junta de Conciliación y Arbitraje o de no encontrarse la empresa o establecimiento en donde reside la Junta, el escrito podrá presentarse a la autoridad del trabajo más próxima o a la autoridad política de mayor jerarquía del lugar de ubicación de la empresa o establecimiento, para que una vez hecho el emplazamiento remita el expediente, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la Junta de Conciliación y Arbitraje.

e) Que el aviso de suspensión de labores se dé, por lo menos con seis días de anticipación a la fecha señalada para suspender el trabajo, o diez días, cuando se trate de servicios públicos. Este término se cuenta desde el día y hora en que el patrón-

quede notificado.

Para estos efectos se entiende por servicios públicos, según lo dispone el artículo 925 los siguientes:

Comunicaciones y Transportes, luz y energía eléctrica, agua fría; aprovisionamiento y distribución de aguas destinadas al servicio de las poblaciones; gas, sanitarios, hospitales, cementerios, alimentación cuando se refiera a artículos de primera necesidad, siempre que en este último se afecte alguna rama completa del servicio.

Cuando se trate de la celebración ó revisión del contrato-ley, se observarán las modalidades siguientes.

a) El escrito de emplazamiento se presentará por los sindicatos conligados con copia para cada uno de los patronos emplazados o bien por vía directa a cada empresa o establecimiento por el sindicato administrador del contrato-ley.

b) Cuando se trate del periodo de preaviso ésta no podrá ser inferior a treinta días.

RECHAZO DE EMPLAZAMIENTO

En 1980 se introdujo un elemento nuevo, el rechazo de los emplazamientos por el presidente de la Junta, que si a su juicio no satisface los requisitos legales fijados en el artículo 930 no

se presenta por el sindicato titular del contrato colectivo o el administrador del contrato-ley o cuando se pretenda exigir la -- firma de un contrato colectivo, no obstante existir ya uno depositado en la Junta de Conciliación y Arbitraje competente. (art. 323)

Para tales efectos se autorizó también al presidente de la Junta a que verifique lo anterior y antes de iniciar el trámite -- de cualquier emplazamiento, certificar lo correspondiente y notificar por escrito la resolución al promovente.

Tres este hecho se vislumbra un problema político muy delicado y es que la facultad de rechazo del emplazamiento, invocando defectos de fondo y forma, es un elemento más en contra del derecho de huelga, y por más que siendo acto de autoridad el rechazo pueda ser sometido a juicio de garantías, la duración de estos -- trámites que por ser amparo indirecto aceptan dos instancias, hacen nugatorio el derecho. En épocas económicas difíciles como la -- que estamos viviendo, esa es un arma en contra muy incómoda para los sindicatos independientes. Y que a nuestro juicio es el elemento principal para que el procedimiento de ese derecho social -- tan puro no pueda hacerse valer ante quienes tienen el deber moral y legal de concederlo.

También consultamos con la interpretación gramatical y política del precepto, por la Unión Obrera Independiente dirigida -- por Juan Ortega Arenas, que se publicó el 20 de abril de 1960, en víspera de la entrada en vigor de la reforma, al hacer valer la --

tesis de que además, el artículo 923 acaba con el derecho de huelga de las condiciones no sindicalizadas, al exigir que el emplazamiento sea presentado en todo caso por el sindicato titular o el sindicato administrador.

B) NOTIFICACION

La autoridad que reciba el escrito de emplazamiento de -- huelga, bajo su más estricta responsabilidad deberá hacer llegar al patrón la copia dentro de las veinticuatro horas siguientes a las de su recibo.

La notificación del emplazamiento a huelga produce varios efectos importantes a saber.

a) Constituye al patrón, por todo el término del aviso, en el depositario de la empresa o establecimiento afectado por la -- huelga, con las atribuciones y responsabilidades inherentes al -- cargo (art. 981).

b) Suspende la ejecución de sentencias, embargos, aseguramientos, diligencias y desahucios, en contra de los bienes de la empresa o establecimiento o del local en que los mismos se encuentren instalados con las siguientes excepciones:

1.- Aseguramiento de los derechos de los trabajadores especialmente indemnizaciones, pensiones, salarios y demás prestaciones devengadas con un importe máximo de dos años de salarios del-

propio trabajador.

2.- Garantizar créditos en favor del IMSS derivados de la falta de pago de las cuotas.

3.- Garantizar créditos derivados de cuotas a favor del -
INFONAVIT.

4.- Aseguramiento de los demás créditos fiscales.

La parte final del artículo 324 señala las modalidades de importancia dentro del procedimiento de huelga. En la primera se señala que serán preferentes los derechos de los trabajadores sobre los demás créditos mencionados con anterioridad. En segundo lugar el acto de aseguramiento se practicará sin afectar el procedimiento de huelga.

C) CONTESTACION DEL PATRON

Nuestra ley impone al patrón la carga procesal de contestar el pliego de peticiones por escrito, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje en un término de cuarenta y ocho horas (art. 320)

En relación a este artículo mencionaremos que al igual que diferentes juristas tenemos la idea de la contestación, está incompleta en virtud de no haberse previsto los casos de rebeldía, además de que el término procesal de contestación no siempre se

sumple, en ocasión de la celebración de la audiencia de conciliación; y estos aspectos debieran estar contemplados legalmente por los perjuicios que ocasionan con esto a los trabajadores que han-emplazado a la huelga.

D) LA CONCILIACION

Esta etapa conocida también como período de pre-huelga tiene como la intervención de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, únicamente como un órgano conciliador sin tener autoridad para juzgar sobre esta etapa, ni sobre su procedencia o ilegalidad. En todo caso especial a estos conflictos, ya que se produce un enfrentamiento tolerado y el juego de recursos propios de las partes: - astucia, amenaza, capacidad económica de resistencia, previsiones mutuas para un conflicto largo, etc.

Aquí es donde a nuestro juicio está fallando nuestro procedimiento laboral respecto a la huelga, ya que si bien los trabajadores empiezan a huelga con el ánimo de mejorar sus prestaciones y su salario principalmente, en esta etapa de conciliación se les cortan las alas bruscamente, porque si hay algo que no tiene la clase trabajadora actual es capacidad económica de resistencia, sometiendo los patronos a los trabajadores a través de esta circunstancia, agregando a ello la ya mencionada incompetencia de los sindicatos que los representan, en virtud de inclinarse de buena fe hacia el mejor postor, lo que es claramente anticonstitucional.

Por lo que respecta a la actuación de las Juntas de Conciliación y Arbitraje solamente se reduce a resolver cuestiones de personalidad y el procurar avenir a las partes. En el primer aspecto, si el emplazado opuso la excepción de falta de personalidad al contestar el pliego de peticiones, la Junta dictará la resolución previa. De declarar incompetente o improcedente la excepción continuará la audiencia de conciliación.

En la conciliación de las partes se atenderán las reglas siguientes:

1.- La importancia de asistir a la audiencia, ya que si los trabajadores no concurren "no correrá el término para la suspensión de labores", así lo señala el artículo 827 fracción II, - lo que equivale al desistimiento del emplazamiento. Sin embargo la ausencia del patrón permitirá a la Junta dictar medidas de apremio para obligarlo a que concurre.

2.- La audiencia de conciliación sólo podrá diferirse una vez a petición de los trabajadores, lo cual se ha entendido como una especie de prohibición de prórroga del estallido y no es así. Pero la verdad es que los sindicatos o las coaliciones, están en libertad de convenir con el patrón tantas prórrogas como les convenga, ya que no están impedidos legalmente para hacerlo.

3.- El presidente intervendrá personalmente en las resoluciones relativas a falta de personalidad, incompetencia, termina-

La huelga debe estallar exactamente el día y hora anunciados para el efecto. En ocasiones se trata de dar fe del hecho mediante la intervención de autoridades competentes.

El artículo 443 señala que "la huelga debe limitarse al mero acto de la suspensión del trabajo". Esto implica que bastará - que los trabajadores dejen de laborar para que se haya producido el estallido de la huelga aún cuando no abandonen de inmediato -- sus puestos de trabajo.

F) CONTINUACION DE LAS LABORES DESPUES DEL ESTALLIDO DE HUELGA

Legalmente se encuentran contempladas dos situaciones que - determinan la necesidad de que se continúen prestando servicios - aún cuando haya estallado la huelga y ellas son:

a) Continuidad de los trabajos. Los trabajadores huelguistas deberán continuar prestando los siguientes servicios: en los buques, aerolíneas, tranas, autobuses y demás vehículos de transporte que se encuentren en ruta, hasta arribar a su punto de destino. En los hospitales, sanatorios, clínicas y demás establecimientos análogos, con el objeto de atender a los pacientes recluidos al momento de suspender el trabajo, hasta que puedan ser trasladados a otro establecimiento.

b) Personal de Emergencia. Puede ocurrir que en algunas empresas se requiera continuar con algunos trabajos, cuya suspen-

sién perjudicaría gravemente la seguridad y conservación de los locales, maquinaria y materias primas, o la resanudación de los trabajos. En esos casos antes de la suspensión y por regla general a petición del patrón, la Junta, con audiencia de las partes debe fijar un número indispensable de trabajadores que desempeñen esos tareas. Si los trabajadores huelguistas se niegan a prestar los servicios, el patrón podrá utilizar otros trabajadores y la Junta en caso necesario, solicitará el auxilio de la fuerza pública, a fin de que puedan prestarse dichos servicios.

En la actualidad se contempla otra figura, la cual no está contemplada en la Ley Federal del Trabajo. Pero que es un procedimiento fundado en el artículo 118 de la Ley de Vías Generales de Comunicaciones a virtud del cual, al momento de estallar la huelga en una empresa que presta un servicio espacial, se hace cargo de ella un funcionario nombrado AD HOC por el Estado, que sustituye a otro generalmente también nombrado por el Estado, el cual durante la huelga se encargará solamente de llegar a una conciliación con los huelguistas. Estos colocan los signos de huelga y haciendo honor a la gentil invitación del interventor, continúan laborando. La empresa "moralmente" en estado virtual de huelga.

III.- LA CALIFICACION DE LA HUELGA

Al proceso para la calificación de las huelgas se le conoce también como incidente de calificación. Es propósito del legislador que todos los actos procesales para la calificación se lleven a cabo en una sola audiencia; sin embargo, cuando hay complicaciones en el proceso se llevarán a cabo varias audiencias.

Este mismo procedimiento se lleva a cabo para calificar la ilicitud de las huelgas.

A) CASOS DE IMPROCEDENCIA

La ley utiliza la expresión de inexistencia para referirse a la huelga que no satisface los requisitos de fondo, forma y margina. También califica como "ilicito" a la huelga en que la mayoría de los trabajadores ejecutan actos violentos contra las personas o las propiedades, y en el caso de guerra cuando los trabajadores -- pertenecen a establecimientos o servicios que dependen del Estado.

El artículo 459 de la Ley Federal del Trabajo establece los casos de inexistencia o improcedencia de la huelga, señalando además que no podrán invocarse otras causas más que las siguientes:

a) Si la suspensión de labores se realiza por la minoría de trabajadores;

b) Si no tiene por objetivos los previstos en el art.450; y

c) Si no se hizo el emplazamiento en la forma adecuada.

La solicitud de inasistencia del estado de huelga puede realizarse por cualquier persona que se considere afectada por esta situación, en virtud de que la huelga no sólo afecta a los trabajadores y al patrón, sino también a personas ajenas a la relación laboral.

El ejercicio de este derecho está limitado en cuanto a tiempo, ya que si no se presenta dentro de las setenta y dos horas siguientes a la suspensión del trabajo, precluirá este derecho. En este caso la huelga será considerada existente para todos los efectos legales a que haya lugar.

La solicitud deberá ser presentada por escrito a la Junta de Conciliación y Arbitraje, acompañado de una copia para cada uno de los patronos emplazados y los sindicatos o coalición de trabajadores emplazantes. Debe indicarse en el escrito las causas y fundamentos legales.

D) PROCEDIMIENTO

El propósito fundamental en el procedimiento es determinar si se cumplieron los requisitos de forma, fondo y mayoría. De ahí que se trate de un procedimiento flexible, condicionado en cuanto a su duración al hecho de que, en cualquier momento, la autoridad llegue a la conclusión de que la huelga es inasistente.

Una vez presentada la solicitud, la Junta correrá traslado a las partes interesadas y las citará para una audiencia en que -- deberá oírse y en la que se efectuará el ofrecimiento y recepción de pruebas. La audiencia deberá celebrarse dentro de un término no mayor a cinco días. Las pruebas deberán referirse a las causas de inexistencia contenidas en la solicitud. Si ésta fué presentada - por terceros, deberán probar también su interés. Las Juntas no - - aceptarán otras pruebas. Las pruebas se rendirán en la audiencia, excepto el recuento de los trabajadores. Sólo en casos excepcionales se podrá diferir la recepción de las pruebas que por su naturaleza no puedan desahogarse en la audiencia. Concluida esta etapa, - la Junta dentro de las veinticuatro horas siguientes, resolverá - sobre la existencia e inexistencia del estado legal de la huelga.

C) RECUESTO DE TRABAJADORES

Comprobar si la mayoría de los trabajadores apoyó o no el movimiento de huelga es el elemento básico de toda declaración de inexistencia. Es por ello que la ley regula de manera especial el procedimiento correspondiente en su artículo 931, el cual señala:

"Art. 931.- Si se ofrece como prueba el recuento de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

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

II.- Únicamente tendrán derecho a votar los trabajadores de la empresa que concurren al recuento;

III.- Serán considerados trabajadores de la empresa los --

que hubiesen sido despedidos del trabajo después de la fecha de presentación del escrito de emplazamiento;

IV.- No se computarán los votos de los trabajadores de con fianza, ni los de los trabajadores que hayan ingresado al trabajo con posterioridad a la fecha de presentación del escrito de emplazamiento; y

V.- Las objeciones de los trabajadores que concurren al su cuenta, deberán hacerse en el acto mismo de la diligencia, en cuyo caso la Junta citará a una audiencia de ofrecimiento y rendición de pruebas.

Las objeciones deben referirse a las situaciones previstas en las fracciones II y III, y también puede tener por objeto determinar que alguno o algunos de los votantes no son ni han sido trabajadores de la empresa o establecimiento en huelga.

B) LA CARGA DE LA PRUEBA

Existe confusión sobre quien debe soportar la carga de la prueba en el incidente de calificación de la huelga. Más pensamos que corresponde al que la promueve acreditar los hechos en que se apoya. Se desprende así de la fracción III del artículo 330 que señala que las pruebas deberán referirse a las cosas de inexistencia contenidas en la solicitud; por ello será el patrón el que habrá de acreditar que es sólo una minoría de los trabajadores la que apoyó la huelga.

Las pruebas en el incidente no deben versar sobre violaciónes del contrato colectivo que se hubiera invocado, ya que no es necesario que las violaciones sean ciertas, sino que basta que se

invoquen para la procedencia de la huelga.

E) Para la resolución de inexistencia debe de citarse a los representantes de los trabajadores y de los patrones. La resolución se dictará por los que concurren y en caso de empate, los votos de los suscritos se sumarán al del Presidente, así lo establece la fracción VI del art. 330.

Si se declara la inexistencia de la huelga, en la resolución se fijará a los trabajadores un término de veinticuatro horas para que regresen al trabajo; apercibiéndolos de que por no acatar la resolución se dará por terminada la relación de trabajo, salvo causa justificada. Se declarará que el patrón no ha incurrido en responsabilidad y que está en libertad para contratar nuevos trabajadores; y se dictarán las medidas necesarias para que se reanude el trabajo.

F) LA IMPUGNACION DE LA RESOLUCION

No existen recursos en ninguno de los procedimientos laborales, con excepción de la revisión de actos de ejecutor, según se desprende del artículo 848. En virtud de ello la resolución que resuelve el incidente podrá ser impugnada sólo mediante juicio de garantías. Por ser un acto ajeno a juicio, debe promoverse amparo indirecto ante un juez de Distrito.

G) LAS HUELGAS SIN EMPLAZAMIENTO

La huelga está reconocida como un fenómeno social conforme a derecho, pero se vió con desconfianza conforme escapa al control estatal, ya que no está contemplada como una situación específica que requiera de una declaración formal.

A este tipo de huelgas no les es aplicable lo dispuesto -- por el art. 647 que señala que la huelga es causa legal de suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo por todo el tiempo que dure el conflicto.

Podría pensarse que la huelga "de hecho" o "paro laboral" encaja dentro del supuesto de inexistencia por falta de los requisitos formales más sin embargo, la absoluta falta de emplazamiento impide que se inicie ese proceso jurídico; de hecho la falta de forma exige un principio de forma, por otra parte no permite que se pueda determinar si se produjeron o no los requisitos de fondo y por lógica hace imposible el cómputo jurídico de los plazos.

Consideramos que el hecho de impedir al patrón y a su personal de confianza el acceso al lugar de trabajo, podría implicar el delito de despojo, por lo que debe buscarse una solución jurídica y no social.

Consideramos que en este caso no debe solicitarse la inexistencia, ya que ésta procede simplemente y la autoridad debe -- certificar que no hay huelga legalmente promovida. Las sanciones

de tipo individual se aplicarán de manera directa, dando los avisos a que se refiere en su parte final el artículo 47 de la Ley - Federal del Trabajo. Adquiriendo desde ese momento una naturaleza penal, para el caso de que se mantenga la huelga "de hecho".

IV.- TERMINACION DE LA HUELGA

La huelga es un instrumento de fuerza como ya lo hemos señalado en repetidas ocasiones a lo largo del desarrollo de este trabajo, dicho instrumento de fuerza se encuentra en manos de los trabajadores, y tiene como finalidad presionar al patrón para que acepte establecer o cumplir determinadas obligaciones de naturaleza colectiva. Ocasionalmente, la huelga puede perseguir de manera indirecta el mismo objeto cuando se lleva a cabo por solidaridad. Ante la huelga el patrón tiene diversos caminos. El más lógico es aceptar las peticiones, lo que no ocurre frecuentemente. El segundo consiste en impugnar la procedencia de la huelga a través de su calificación. El valor de ésta es relativo, salvo que la insistencia derive de la decisión mayoritaria de los trabajadores, en contra de la huelga. Los vicios de forma y fondo podrán subsanarse con otro emplazamiento inmediato, ya que en esta materia no hay cosa juzgada.

Un tercer camino sería la conciliación directa entre las partes o con intervención de autoridad especializada.

Sin embargo se pone en evidencia un hecho dramático en la huelga; que su duración no dependerá de la voluntad patronal, excepto que decida la rescisión incondicional. Es notorio que la huelga no constituye una medida agradable para los trabajadores. Como instrumento de fuerza es más eficaz como amenaza que como realidad. Cuando estalla ambas partes quedan afectadas y sobreviene

te en mayor intensidad los trabajadores carentes de recursos económicos.

La huelga se convierte como lo señala la propia ley en un instrumento de equilibrio, que pone en juego la vanidad y el orgullo de ambas partes y la realidad incontrovertible de su mutuo estado de necesidad.

A) CAUSAS DE TERMINACION

Por lo anteriormente expuesto el legislador integró como causas de terminación de la huelga a las siguientes:

I.- Por acuerdo entre las partes en conflicto;

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

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

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

B) ACUERDO ENTRE LAS PARTES

Es la fórmula más idónea para resolver el conflicto. Aquí-

la ley no condiciona los posibles arreglos. Se entiende que se trata de situaciones de índole colectivo, y por ello no podrán — afectarse con los arreglos los derechos individuales de determinados trabajadores, es decir que los intereses deben ser colectivos para que proceda.

C) ALLANAMIENTO DEL PATRÓN

Es la única causa de terminación que depende de la sola voluntad del patrón. Si el allanamiento es posterior al establecido — de huelga el patrón deberá cubrir todos los salarios caídos.

El allanamiento se sujeta a determinadas condiciones. Si se trata de una petición respecto de obligaciones incumplidas, será necesario poner en juego los elementos para cumplirlas. La consignación en pago de lo debido ante la autoridad laboral, a disposición del sindicato, podría ser un medio. Si se trata de la fijación de nuevas condiciones de trabajo, el patrón deberá hacer constar su aceptación expresa. Todo ello debe ir acompañado del pago de los salarios caídos.

Es poco frecuente en nuestra legislación que se dé el allanamiento.

D) EL LAUDO ARBITRAL PRIVADO

El derecho mexicano del trabajo, está determinado por dos ideas primordiales: la conciliación y el arbitraje. El segundo, a

ido perdiendo su esencia para convertirse en una resolución meramente formal, de tipo jurídico.

En los conflictos de huelga el arbitraje adquiere un valor especial, cuando las partes deciden, de común acuerdo, poner en manos de un tercero: persona o comisión, la resolución del conflicto. Ello exige un previo compromiso arbitral sancionado por la autoridad, no se dictan reglas que no impliquen violación de derechos de los trabajadores observando lo que dispone el artículo 24 del precepto legal citado.

E) EL ARBITRAJE DE LA JUNTA

De las cuatro formas legales de terminación de la huelga, la determinación de la responsabilidad del conflicto mediante resolución de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, es la que ha merecido mayor atención del legislador. Citaremos de manera separada los diferentes aspectos que presenta:

a) Titulares de la acción; la ley menciona sin especificar cuáles; que los trabajadores pueden someterse a la decisión de la Junta, el conflicto motivo de la huelga. Aparentemente ésta lleva a pensar que se trata de los trabajadores huelguistas, pero hay que considerar que también pueden resultar afectados por la huelga otros trabajadores; los pertenecientes a otro sindicato, los no sindicalizados o los de confianza.

Nos parece que la ley no distingue, a pesar de que podría-

con cierta intención limitar ese derecho a los huelguistas, y de acuerdo al principio de que si la ley no distingue, no cabe distinguir, consideramos que ese derecho corresponde a los trabajadores y no sólo a los huelguistas.

b) Procedimiento; se establecen dos procedimientos distintos. Si se trata, simplemente del cumplimiento e interpretación del contrato colectivo de trabajo, del contrato-ley o de las disposiciones relativas a participación de utilidades, la vía será la ordinaria. Y si se trata, por el contrario, de un conflicto de naturaleza económica, esto es, cuando se pretenda crear, modificar, suspender o terminar condiciones de trabajo se seguirá el procedimiento para conflictos colectivos de naturaleza económica, previsto en los artículos 900 a 919.

c) Responsabilidad; la imputabilidad del conflicto paraliza dos objetivos diferentes. En primer lugar, que se satisfagan las peticiones de los trabajadores de manera adecuada; en segundo lugar, que se paguen por el patrón los salarios correspondientes a los días que hubiere durado la huelga, salvo que se trate de una huelga por solidaridad.

La acción de imputabilidad tiene sin embargo, una limitación importante: el patrón puede negarse, bien a someter sus diferencias al arbitraje bien a aceptar el laudo pronunciado por la Junta. En este caso la Junta de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 947.

I.- Dará por terminada la relación de trabajo;

II.- Condenará a indemnizar al trabajador con el importe - de tres meses de salario;

III.- Procederá a fijar la responsabilidad que resulte al patrón del conflicto, de conformidad con lo dispuesto en el art. 50, fracciones I y II; y

IV.- Además condenará al pago de los salarios vencidos de la fecha en que dejaron de pagarse hasta que se paguen las indemnizaciones, así como al pago de la prima de antigüedad, en los términos del art. 162.

Esta situación implica una excepción importante al principio de la estabilidad en el empleo consignado en la fracción XXII del apartado "A" del artículo 123 Constitucional. En razón de - - ello la petición sindical de que la autoridad determine la imputa bilidad del conflicto corre el riesgo de poner en marcha un proce dimiento legítimo de cierre de la empresa o, al menos, de termina ción colectiva de las relaciones laborales.

F) DESISTIMIENTO DEL SINDICATO O DE LA COALICIÓN

La conclusión de la huelga supone la decisión de volver al trabajo y que el patrón tome posesión de la empresa y la reanuda ción de las actividades, para ello no basta con la sola conducta de los huelguistas, sino que es indispensable la del empresario

también.

Para los efectos de este punto nos avocaremos al ejemplo - que cita el Doctor Néstor De Buen: El Sindicato de Trabajadores - de la Industria Nuclear y Uranio Mexicano, S.A. (USAMEI), conflicto que se planteó en 1983, ante el desistimiento del sindicato la Junta de Conciliación corrió traslado a la empresa y ésta manifestó que no estaba de acuerdo con él por lo que la huelga, en términos absolutamente heterodoxos, continuó, sin que la empresa recibiera las instalaciones de manos de los trabajadores.

La presión del Congreso del Trabajo logró que la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje dejara sin efecto su determinación aunque las labores no se reanudaron. Se dió tiempo al plantamiento de un conflicto económico de naturaleza colectiva que llevó al cierre de la empresa y a la liquidación de los trabajadores.

El problema según el Doctor Néstor De Buen consiste en si el desistimiento de los huelguistas es suficiente o si es necesaria, además, la conformidad del patrón. Y señala al respecto que no es necesario si se apoya en los siguientes argumentos:

a) La huelga no es juicio, aunque sea un procedimiento. -- Por ello no le son aplicables las reglas de los juicios.

b) La huelga es un medio lícito de presión. Resultaría absolutamente contrario a su naturaleza que siendo un medio de presión se requiriera de la conformidad del patrón para que pudiera cesar.

c) La huelga es un derecho de los trabajadores. Se considera que por voluntad del patrón deberá subsistir el derecho de huelga, es tanto como desvirtuar el sentido de la fracción XVII - del apartado "A" del artículo 123 constitucional que califica a la huelga como un derecho de los trabajadores.

d) La huelga produce la suspensión de las relaciones de trabajo por iniciativa de los trabajadores. En consecuencia, al cesar el estado de huelga, el patrón no tiene más remedio que reanudar los trabajos, caso contrario estaría violando sus deberes esenciales.

Coincidimos también con las apreciaciones que hace el doctor De Búa ya que es verdad que si son los trabajadores los que inician el estado de huelga, por desistimiento de éstos mismos deben reanudarse las relaciones laborales sin que para ello sea necesario el consentimiento sobre tal efecto del patrón.

C A P I T U L O V

LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LOS SINDICATOS Y EL REGIMEN PROCESAL DE LA HUELGA EN JAPON

PRIMERA PARTE

I.- LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LOS SINDICATOS

- a) Evolución
- b) Características generales
- c) Las "Federaciones industriales de sindicatos"
- d) Los "Centros Nacionales".

II.- LOS SINDICATOS POR EMPRESA

III.- LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

- a) La organización patronal en las negociaciones colectivas

IV.- LEGISLACION LABORAL

- a) Promulgación de Leyes Laborales
- b) La ley de Sindicatos
- c) El papel de la Comisión de Relaciones Laborales
- d) El Rol del Gobierno en las Relaciones Laborales

VI.- LEGISLACION DE LOS CASOS DE HUELGA

- a) Huelga por el Derecho de Huelga
(SUPO KEN SUPO)

- b) Huelgas y otras disputas laborales
 - c) Procedimiento de Denuncia
 - d) Procedimiento de Resolución de Disputas Laborales
1. Disputas Laborales
 2. Leyes Laborales
 3. Legislación de Seguridad Social

Los cuatro primeros puntos del presente capítulo están dedicados a la revisión de la situación contemporánea de las relaciones entre capital y trabajo en Japón. Con tal propósito comenzaremos por una descripción de la estructura organizativa de los sindicatos a nivel de la empresa, de la rama industrial y a nivel nacional y la importancia relativa de cada uno de estos ámbitos en relación a las negociaciones con los representantes del capital. Hacemos hincapié en el desarrollo de las tasas de sindicalización en relación con otras etapas como se vió en los antecedentes históricos del Japón (capítulo primero, segunda parte), ya que se trata de una primera aproximación a la situación contemporánea -- del movimiento obrero cuyos aspectos coyunturales más destacados serán analizados en el punto cuatro. La última sección o el punto cinco está dedicada a la descripción de los aspectos principales de las legislaciones laborales de posguerra, ya que éste será -- nuestro punto fundamental de análisis. Y el último punto, el seis tratará de lleno los procedimientos de resolución de las disputas laborales.

I.- LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LOS SINDICATOS (PRIMERA PARTE)

A.- EVOLUCION

A fines de 1967, el 27,8% de los 44.466.600 trabajadores asalariados empleados en Japón estaban sindicalizados.

Desde 1970, en que la tasa de sindicalización era de 35.4%, está viene cayendo en forma continua. Tal situación estaría reflejando cambios en la estructura del empleo. A partir de mediados de la década pasada se ha estancado el número de trabajadores regulares de tiempo completo en la industria manufacturera; crece el empleo en el comercio y en los servicios, donde las tasas de sindicalización han sido siempre bajas (ver tabla 1), crece el número de mujeres trabajadoras y por último crece el número de trabajadores no regulares y de tiempo parcial (50)

Más allá de estos factores nos encontramos con la creciente indiferencia de los trabajadores respecto de sus organizaciones sindicales.

La distribución de tasas de sindicalización por industria expresa la tendencia a la sindicalización de los trabajadores regulares de las grandes empresas privadas y de las empresas públicas, mientras que las tasas decrecen mucho entre los trabajadores de las pequeñas empresas privadas y entre los no regulares y de tiempo parcial. En 1983 el 81% de los trabajadores asalariados trabajaban en empresas de menos de 300 trabajadores cada una (51). Sin embargo, el 57.8% de los trabajadores de empresas privadas sindicalizadas trabaja en empresas de más de 1000 trabajadores

(50) The Japan Institute of Labor, Labor Union and Labor-Management Relations in Japanese Manufacturing Firms, 1970-1984.

(51) The Japanese Institute of Labor, op. cit.

cada una (32)

TABLA 1	TRABAJADORES SINDICALIZADOS	TASA DE SINDICALIZACION
1935	406.662	6.9
1940	9.455	0.1
1945-46	380.877	3.2
1950	3.773.908	48.2
1955	6.205.878	35.6
1960	7.661.568	32.2
1965	10.146.872	34.8
1970	11.604.770	35.4
1975	12.990.400	34.3
1980	12.369.262	30.8
1981	12.471.270	30.8
1982	12.525.619	30.5
1983	12.519.530	29.7
1984	12.403.755	29.1
1985	12.417.527	28.9
1986	12.342.853	28.2
1987	12.270.000	27.6

FUENTES: THE JAPAN INSTITUTE OF LABOR, Japanese Working life - profile statistical aspects, Tokyo, 1988.

TABLA 2: CANTIDAD DE AFILIADOS Y TASA ESTIMADA DE SINDICALIZACION POR RAMA INDUSTRIAL

RAMA INDUSTRIAL	AFILIADOS (1000 af.)	TASA %	T.E.S. %
Todas las industrias	12.343	100.0	28.2
Agricultura, silvicultura y pesca	67	0.5	14.6
Minería	37	0.3	29.7

(32) TORIYAMA HOSHIU, "The Japanese Labor movement, 1985.

Construcción	730	5.9	17.9
Manufacturera	4,141	33.6	34.0
Electricidad, gas, agua y calefacción	237	1.8	66.7
Transportes y telecomunicaciones	1,847	15.0	56.8
Comercio mayorista, minorista y restaurantes	864	7.0	8.9
Finanzas, seguros y bienes raíces	1,034	8.4	49.5
Servicios	1,695	13.7	17.6
Servicios públicos	1,460	11.8	75.2

Fuente: Ministerio de Trabajo, Reporte sobre los sindicatos, - 1986.

Nota: "Todas las industrias" incluye a los afiliados a industrias no clasificadas".

T.E.S.: Tasa estimada de sindicalización

B) CARACTERÍSTICAS GENERALES

La unidad organizativa básica de los sindicatos japoneses es el sindicato por empresa. A pesar de que la mayoría de estos se hallan afiliados al sindicato de la rama industrial y la mayoría parte de estos últimos forman parte de un centro nacional, las decisiones fundamentales en cuanto a condiciones de trabajo, organización del proceso de trabajo, introducción de nuevas tecnologías, etc. son tomadas a nivel de la empresa como producto de las negociaciones entre administradores y delegados sindicales. Tales negociaciones no necesariamente adoptan la forma de las negociaciones colectivas sino que existen métodos informales (a los que nos referiremos en el punto 3) más acordes con su carácter paternalista.-

En el caso del salario el proceso es más complejo y es descrito - con detalle en el apartado dedicado a la "ofensiva de primavera".

C) LAS "FEDERACIONES INDUSTRIALES DE SINDICATOS".

Los sindicatos por rama industrial son llamados federaciones industriales de sindicatos. Hay más de cien federaciones - de este tipo. Sus componentes son sindicatos por empresa y en general se hallan afiliados a un centro nacional.

Las principales funciones de dichas federaciones son:

1) Coordinar a los sindicatos miembros a través de la armonización de sus intereses y conducirlos a acciones unificadas -- por incrementos salariales y condiciones de trabajo. El ejemplo - típico de esta es la ofensiva de primavera.

2) Ocuparse de los problemas que trascienden las fronteras de las empresas individuales o de problemas comunes a la industria en su conjunto.

3) Guiar y asistir a sus sindicatos miembros en casos de - disputas laborales específicas.

4) Proveer a sus sindicatos miembros de diversos servicios. Entre otras cosas, publicar reportes sobre salarios, condiciones de trabajo, etc., en las empresas de los sindicatos miembros o -- acerca de la situación de la rama industrial, las que pueden ser

utilizadas en las negociaciones colectivas o en las actividades cotidianas de los sindicatos. También proveen instrucción a los delegados y miembros de los sindicatos que la constituyen.

5) Conformar las bases de apoyo al Partido Socialista Japonés y al Partido Socialdemócrata.

6) Tomar parte en actividades internacionales. Muchas federaciones están afiliadas a organizaciones internacionales de sindicatos.

Durante los 10 años posteriores a la crisis del petróleo (1974) su papel se ha hecho más importante, incrementándose la dependencia de los sindicatos por empresa respecto de sus federaciones. Esto obedece a dos causas principales:

1) La reestructuración industrial que condujo al desarrollo de industrias tecnología-intensivas creó problemas a nivel de ramas tanto para las ramas en decadencia como para las que recibían nuevo impulso.

2) La introducción de tecnología microelectrónica en el proceso de producción, la que llevó a las federaciones a discutir problemas de empleo, seguridad, salud, entrenamiento, etc., derivados de ella y a desarrollar patrones unificados para los acuerdos colectivos sobre la introducción de tecnología microelectrónica.

D) LOS "CENTROS NACIONALES"

Los centros nacionales, cuyos componentes en general son - las federaciones, son cuatro:

- 1) Sōhyō (Consejo general de sindicatos del Japón);
- 2) Sōmei (Confederación japonesa del trabajo);
- 3) Chōritsurōren (Federación de sindicatos independientes - del Japón); y
- 4) Shingambetsu (Federación nacional de organizaciones industriales).

El 85.6% de los trabajadores sindicalizados integran algunos de estos centros. El resto forman parte de federaciones industriales o de sindicatos por empresa no afiliados a ninguna organización superior. De allí que el 19% de todos los trabajadores asalariados del Japón forma parte del centro nacional. La tabla 3 - presenta la distribución del total de afiliados entre los cuatro centros y su distribución entre los sectores público y privado al interior de cada centro.

Sōhyō fundaba su punto de vista sobre el movimiento obrero en la lucha de clases, y su objetivo último era la abolición del modo de producción capitalista. No obstante, en los últimos años - ha evitado recurrir a estos argumentos. Se trata de la organización de apoyo más importante del Partido Socialista Japonés. La casi totalidad de trabajadores sindicalizados del sector público forma parte de Sōhyō.

TABLA 3	FEDERACIONES	(10000 af)	
1) SShyS	50	436.5	35.8% de los trab. sind.
Sector Priv.	33	171.9	39.4% de los af. a SShyS
Sector Páb.	17	264.6	60.6% de los af. a SShyS
2) DSmel	23	218.1	17.4% de los trab. sind.
Sector Priv.	23	201.8	93.3% de los af. a DSmel
Sector Páb.	0	14.4	6.7% de los af. a DSmel
3) Shinsabetsu	6	6.1	0.5% de los trab. sind.
Sector Priv.	4	5.8	95.0% de los af. a Shin.
Sector Páb.	1	0.3	5.0% de los af. a Shin.
4) Chiritsuroren	10	118.7	
Sector Priv.	10	125.7	
Sector Páb.	(3)	0.04	0.0% de los af. a Chu
5) Otras	--	682.1	34.8% de los trab. sind.
Zenai-rShyS	64	512.5	41.3% de los trab. sind.

Fuente: Ministerio de Trabajo, Reporte sobre los sindicatos, 1965.

Nota: Se entiende por "sector privado" a los sindicatos organizados bajo la "Ley de Sindicatos".

DSmel intenta desarrollar el sistema de consulta mútua como forma de administrar las relaciones capital-trabajo y busca -- participar en la formación de la política gubernamental. Su objetivo primario es la colaboración de los trabajadores para lograr incrementos en la productividad bajo la promesa de que obtendrán beneficios de un producto global incrementado. Es la organización de apoyo más importante del Partido Socialdemócrata.

Shinsabetsu surgió en la inmediata posguerra como una fog

ma de oposición al control que el Partido Comunista tenía sobre la principal organización sindical de aquella época: la Sanbetsukai (Congreso de los sindicatos industriales japoneses).

Chōritsurōren surgió como una alternativa a la oposición -- Shōyō-Dōmei, que data de 1954.

En diciembre de 1988 fue inaugurada Zenjin-rokkyō (Consejo de sindicatos del sector privado japonés), como un intento dirigido a unificar los cuatro centros nacionales bajo la conducción de Dōmei. En diciembre de 1989 tanto Dōmei como Shinsambetsu, Chōritsurōren y el propio Zenjin rokkyō fueron disueltos y fue establecido Rengō, centro nacional destinado a unificar al conjunto del movimiento obrero. Shōyō proyecta integrarse a la nueva organización en 1989, pero las discusiones internas en algunos de sus sindicatos han conducido a la polarización en las posiciones de diversos grupos frente a este hecho.

Los sectores más militantes se oponen a la integración de Rengō ya que esta organización surgió del impulso de Dōmei, es decir, de los sindicatos de las grandes empresas privadas, los que mantienen estrechas relaciones con los administradores de estos grandes conglomerados y con el Estado.

II.- LOS SINDICATOS POR EMPRESA

Como mencionado ya que el 93.6% de los sindicatos japoneses

Tradicionalmente, el sindicato de la empresa se había ocupado de las negociaciones colectivas y de las consultas con los administradores cuando se trataba sólo de los asuntos comunes a todos los trabajadores de la compañía, mientras que el sindicato de la planta hacía lo mismo respecto de los asuntos específicos de los trabajadores de la planta. Pero recientemente, debido a la creciente centralización en el tratamiento de los problemas laborales por parte de los administradores de las compañías, los sindicatos también han tendido a centralizar el poder de decisión en los sindicatos de conjunto de la empresa. Esta adaptación casi refleja a los cambios producidos en la política laboral de la empresa no es casual, ya que la estructura organizativa del sindicato de la empresa y de cada planta, se corresponden en general con la estructura organizativa de la empresa.

En cuanto a las diferencias en el tratamiento a los trabajadores de oficina y de fábrica, éstas fueron virtualmente eliminadas en la inmediata posguerra como culminación de exitosas luchas libradas por los trabajadores. Como resultado de ello, las decisiones acerca de salarios, bonos y pagos por jubilación son tomadas de manera uniforme para todos los trabajadores. Así, se han reducido las diferencias en las condiciones de trabajo de los grupos.

Por otra parte, la administración del personal en las grandes empresas japonesas está basado en el sistema de promoción por antigüedad. Los trabajadores de fábrica y de oficina son promovi-

dos paso a paso a puestos más altos de acuerdo con su antigüedad, capacidad y comportamiento. De allí que supervisores y supervisados tengan un mayor sentido de pertenencia al mismo grupo.

Los delegados son elegidos entre los compañeros afiliados al sindicato. Se espera que sean capaces de crear consenso a través de su inteligencia y su capacidad de liderazgo. Estas características son similares a las requeridas de los trabajadores por parte de la administración para su ascenso. En muchos casos, sindicato y empresarios entran en disputas respecto de si un trabajador debe permanecer como líder sindical o pasa a ser un administrador de la empresa. El resultado de una encuesta realizada en 1977 indica que el 15.5% de los ejecutivos (administradores del capital) de las grandes empresas encuestadas eran exlíderes de los sindicatos de la empresa en cuestión (54)

Pero este ejecutivo ex-líder sindical y cobró al mismo tiempo la voluntad de control de la administración y la voluntad de los trabajadores. Esta superposición ocurre muy a menudo en la persona del subcapataz, éste es el jefe del grupo más pequeño de trabajadores en el taller y en la gran mayoría de los casos se constituye en su delegado sindical. El controla a los trabajadores y expresa su punto de vista. La creación de consenso es el punto común a las dos tareas, pero de consenso de un sólo punto-

[54] Wilkins Hojima, op. cit.

de vista: el punto de vista del capital (86)

Estos son los "trabajadores clave", los cuales pueden ser caracterizados como sigue:

1) Su principal función es elaborar programas de trabajo, asignar obligaciones, supervisar y asistir a sus subordinados, organizando a los trabajadores como equipo y ayudando a la obtención de los objetivos de producción. Para poder cumplir con este papel, el trabajador debe conocer muy bien las tareas a través de años de servicio y tener capacidad de liderazgo en el taller.

2) Debe a su vez, hacer sugerencias a sus superiores respecto de las evaluaciones del desempeño de sus subordinados y de las asignaciones de tareas. Para lograrlo deben estar familiarizados con el orden y la disciplina del taller y deben ser capaces de tomar la iniciativa de cambiarlos cuando sea necesario.

En la administración del sindicato de la empresa, estos trabajadores han desempeñado un papel muy importante en las negociaciones acerca de la introducción de nueva tecnología, cambios en el proceso de trabajo, determinación de la fuerza de trabajo requerida para llevar a cabo planes de producción de corto plazo, escasez de personal, reasignación temporaria o permanente del personal excedente, cambios en los procedimientos de evaluación del trabajo como consecuencia de cambios en el proceso de trabajo y cambios en los patrones de seguridad.

(86) THOMAS HIGGINS, "A careful interpretation of Japanese industrial relations in Shūrai Toshiro (semi-industrial) initial relations in Japan, pp. 303 a 310.

Existe un comité central para formular la política del sindicato acerca de estos problemas. Sus miembros son elegidos en cada taller. Muchos de los integrantes del comité central son "trabajadores clave".

III.- LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

En Japón, las negociaciones colectivas son llevadas a cabo en general al interior de cada empresa entre el sindicato y los administradores de la misma. Según el Ministerio de Trabajo, en 1982 en sólo el 5% de los sindicatos examinados, miembros de la Federación Industrial de Sindicatos correspondiente tomaron parte en las negociaciones realizadas a nivel de la empresa.

Los puntos sometidos a negociaciones varían ampliamente, - incluyendo no asignaciones por retiro, bonos, horas de trabajo, - tiempos de descanso, despidos, acciones disciplinarias, reasignación de los trabajadores dentro de la empresa, traslado a otras - empresas, suspensiones temporarias u otras medidas de ajuste en - el empleo, edad de retiro obligatorio, compensaciones adicionales a las estatutarias por accidentes o enfermedad, salud y seguridad, provisiones para consulta sobre despidos, sistemas de consulta mutua, tratamiento administrativo en caso de disputas, alcance de - la membresía del sindicato, alcance de la aplicación de los acuerdos, procedimientos para las negociaciones, problemas de incluir a terceras partes en las negociaciones colectivas, puntos sobre - soluciones a las disputas, sistema de notificación de acciones de

huelga, tratamiento de los trabajadores que no participan en los movimientos de huelga, actividades sindicales durante las horas de trabajo utilización de las instalaciones de la empresa por el sindicato, etc. (86)

En general, los incrementos salariales no son resultado de las negociaciones colectivas, sino que son resultado de acuerdos concluidos por separado.

Esto tiene que ver con el hecho de que las negociaciones salariales se realizan durante las ofensivas de primavera y tienen estrecha relación con los resultados de esta. Últimamente, cada vez más sindicatos están incluyendo en la ofensiva de primavera puntos con aumentos en los pagos por horas extra, introducción o revisión de asignaciones suplementarias, semana de cinco días de trabajo, vacaciones, disminución de horas de trabajo, etc. De todas maneras, el método de resolución de estas demandas varía en cada caso.

En cuanto al papel de las federaciones industriales de sindicatos en las negociaciones colectivas, éstas establecen pautas que sirven de guía a los miembros de los sindicatos por empresa en sus demandas. Esto permitió restringir y estandarizar los diferenciales en condiciones de trabajo surgidas dentro de una misma

(86) The Japan Institute of Labor Labor Union and Industrial Relations
1985, Originals: Japanese Industrial Relations series # 2, -
Tokyo 1984.

rana industrial a partir de las negociaciones a nivel de cada em
presa.

En el caso de las negociaciones salariales, hay diferen-
tes tipos tales como las "negociaciones grupales", "negociacio-
nes diagonales" y "negociaciones unificadas".

En el primer caso, una federación y un grupo de sindica -
tos de empresas miembros están unidos y negocian colectivamente
con un grupo de sus respectivos empleadores y, en algunos casos,
con la organización de empleadores correspondiente. En este caso
los resultados de las negociaciones son uniformes, pero los - -
acuerdos salariales detallados son concluidos entre las empresas
individuales y sus sindicatos. Este es el típico de los ferrona-
riles privados.

En las "negociaciones diagonales", los sindicatos de em -
presa miembros dejan en manos de la federación industrial la reg
lización de negociaciones con cada empleador en forma separada.-
Este tipo sólo se presenta en la industria de minas de carbón.

Las "negociaciones unificadas", son conducidas sólo por -
la federación industrial de sindicatos y la organización de em -
pleadores correspondiente. El caso típico es el de los trabajado
res marítimos y es muy raro que se presenten en otra rama indus-
trial.

De todas maneras la incidencia de tales negociaciones su-

tá limitada a ciertas ramas industriales y casi no tienen influencia sobre los incrementos salariales globales. En términos generales, la influencia de los sindicatos de la rama industrial sobre los resultados de las negociaciones colectivas llevadas a cabo a nivel de la empresa es muy escasa debido a que los sindicatos -- por empresa basan su estrategia en sentar las bases para obtener los mayores aumentos posibles en el nivel de productividad. Su objetivo, no sólo compartido, sino impulsado por el capital, es el de obtener ventajas respecto de la competencia, las que se traducirían en ganancias extraordinarias, las que supuestamente beneficiarían a los trabajadores a partir de una distribución "justa".- En este caso el enemigo es el conjunto de empresas competidoras - de la misma rama industrial sin distinción de trabajadores y empresarios. A partir de allí el papel de la Federación Industrial de sindicatos no representa la unidad de los trabajadores de la rama frente al capital. a cambio de ello, busca establecer pautas uniformes para la explotación de la fuerza de trabajo especialmente en cuanto a horario de trabajo, seguridad y salud, etc. De esta forma se explican pautas que están de acuerdo con las necesidades para la valorización del capital a nivel de la rama o del conjunto de la economía aunque no necesariamente con el capital individual.

A) LA ORGANIZACION PATRONAL EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Los jefes y patrones también han participado activamente - en el desarrollo de una estrategia coordinada de negociación co -

lectiva frente a los sindicatos. Las federaciones de patronos para una política laboral a nivel industrial se remontan a 1890 y, como se ha mencionado, una federación mundial de patronos venció exitosamente los intentos para decretar una ley de reconocimiento de los sindicatos en los veinte y los treinta. Aunque después de la sumisión, la SCAP en un principio no favoreció la organización de los patronos, para 1947 permitió la formación de la FEDERACION JAPONESA DE ASOCIACIONES DE PATRONOS (NIKKIEN) que se convirtió en el portavoz para la administración de empresas a gran escala con respecto a las relaciones laborales.

La posición de NIKKIEN ha sido promover las relaciones laborales armónicas a nivel empresarial y el oponerse a la influencia de los sindicatos a nivel industrial o nacional en la negociación colectiva.

Sin embargo, NIKKIEN no participa directamente en ninguna negociación colectiva, sino que elabora pronunciamientos de política general y ofrece lineamientos de negociación. Su función principal es proporcionar servicios de información, investigación y educacionales, junto con organizaciones tales como el CENTRO DE PRODUCTIVIDAD JAPONESA y el MINISTERIO DE TRABAJO y otras agencias gubernamentales. También sirve como un grupo de presión para propósitos legislativos y administrativos.

IV.- LA OFENSIVA DE PRIMAVERA

Características generales

Todos los años los representantes de más del 80% de los trabajadores sindicalizados participan en las negociaciones salariales llamadas "ofensiva de primavera" entre los meses de marzo y mayo. Los resultados de estas negociaciones afectan la determinación del salario prácticamente de todos los demás trabajadores, incluyendo quienes no tienen acceso a negociaciones colectivas y quienes no están sindicalizados. También condiciona la determinación del salario mínimo.

Es así que las negociaciones que tienen lugar en las grandes empresas operan como mecanismo determinante de la distribución del ingreso para el conjunto de la sociedad.

En 1966 se realizó por primera vez a una escala similar a la actual, fomentado originariamente por objetivo mejorar el poder de negociación de los sindicatos a través de la unificación de las demandas salariales.

Este tipo de negociaciones se llevan a cabo en primavera por las siguientes razones:

- 1) Abril es el mes en que los nuevos graduados ingresan a la empresa o empresas y muchas de ellas tienen como práctica incrementar los salarios cada mes de abril como un ajuste basado en

el número de años de servicio;

2) Muchas empresas finalizan su año contable en marzo y es entonces cuando anuncian la transferencia de personal, promociones, etc.; y

3) El Congreso delibera sobre el nuevo presupuesto fiscal (que rige de abril a marzo) durante el período que media entre enero y marzo.

Secuencia de las negociaciones.

Veamos ahora los mecanismos a través de los cuales opera la ofensiva de primavera. Cuando esta finaliza, los sindicatos revisan sus resultados y promueven ideas básicas para la siguiente. Luego entre Julio y Octubre, en la convención regular que tiene lugar en cada sindicato para decidir el plan de acción anual y elegir a los nuevos delegados, se hace especial referencia a las medidas a tomar respecto de la siguiente ofensiva de primavera.

Entre Octubre y Diciembre los Centros Nacionales realizan asambleas vinculadas a la misa. En Octubre ESM y Charitaurbrón realizan el "Consejo de la lucha unida del pueblo para la ofensiva de primavera". En Noviembre ESM organiza el "Comité central para la lucha salarial".

A mediados de Diciembre, el conjunto de los Centros Socio-

IV.- LA OFENSIVA DE PRIMAVERA

Características generales

Todos los años los representantes de más del 80% de los trabajadores sindicalizados participan en las negociaciones salariales llamadas "ofensiva de primavera" entre los meses de marzo y mayo. Los resultados de estas negociaciones afectan la determinación del salario prácticamente de todos los demás trabajadores, incluyendo quienes no tienen acceso a negociaciones colectivas y quienes no están sindicalizados. También condiciona la determinación del salario mínimo.

Es así que las negociaciones que tienen lugar en las grandes empresas operan como mecanismo determinante de la distribución del ingreso para el conjunto de la sociedad.

En 1958 se realizó por primera vez a una escala similar a la actual, fundiendo originariamente por objetivo mejorar el poder de negociación de los sindicatos a través de la unificación de las demandas salariales.

Este tipo de negociaciones se llevan a cabo en primavera por las siguientes razones:

1) Abril es el mes en que los nuevos graduados ingresan a la empresa o empresas y muchas de ellas tienen como práctica incrementar los salarios cada mes de abril como un ajuste basado en

el número de años de servicio;

2) Muchas empresas finalizan su año contable en marzo y es entonces cuando anuncian la transferencia de personal, promociones, etc.; y

3) El Congreso delibera sobre el nuevo presupuesto fiscal (que rige de abril a marzo) durante el período que media entre enero y marzo.

Secuencia de las negociaciones.

Veniamos ahora los mecanismos a través de los cuales opera la ofensiva de primavera. Cuando esta finaliza, los sindicatos revisan sus resultados y promueven ideas básicas para la siguiente. Luego entre Julio y Octubre, en la convención regular que tiene lugar en cada sindicato para decidir el plan de acción anual y elegir a los nuevos delegados, se hace especial referencia a las medidas a tomar respecto de la siguiente ofensiva de primavera.

Entre Octubre y Diciembre los Centros Nacionales realizan asambleas vinculadas a la misma. En Octubre Söhyö y Churiteuröran realizan el "Consejo de la lucha unida del pueblo para la ofensiva de primavera". En Noviembre Sömel organiza el "Comité central para la lucha salarial".

A mediados de Diciembre, el conjunto de los Centros Nacio-

sales y el Consejo de Sindicatos Metalúrgicos Japoneses (C.S.M.J.) publican sus puntos de vista sobre demandas salariales y políticas básicas para las luchas salariales bajo los títulos de "Libro blanco sobre la ofensiva de primavera", "Libro blanco sobre políticas salariales", etc. Hasta 1980 cada Centro Nacional publicaba sus propuestas por separado, pero a partir de 1981 los cuatro Centros unificaron sus demandas salariales. Desde 1984 los cuatro Centros Nacionales y el C.S.M.J. han establecido el "Consejo de enlace para la lucha salarial", el cual establece el patrón unificado de demandas salariales para la siguiente ofensiva de primavera.

En los últimos años la política de demandas salariales ha intentado mejorar los salarios reales en forma consistente con el comportamiento de la economía nacional bajo la promesa de que como mínimo los incrementos salariales deben ser suficientes para compensar la inflación. Justifican esta actitud apoyándose en la baja tasa de crecimiento del Producto Bruto Interno que ha tenido lugar en lo que va de la presente década. En esta forma intentan contribuir a asegurar un crecimiento económico razonable y estable (5 a 6% anual).

Frente a los patrones de demandas salariales establecidas por los sindicatos, la Federación Japonesa de Asociaciones de Empleadores (Nikkeiren) anuncia por escrito su posición frente a las negociaciones de la siguiente primavera. Su patrón básico para la determinación de salarios pretende que los incrementos sigan

riales deben quedar dentro de los límites de la tasa de crecimiento económico real menos un porcentaje atribuible al incremento de las personas empleadas.

Con el comienzo del nuevo año las Federaciones Industriales de Sindicatos realizan asambleas o reuniones de Comité Central para decidir sobre los detalles de las demandas salariales de acuerdo con los lineamientos generales ya presentados por el "Consejo de enlace para la lucha salarial". Luego cada sindicato de empresa presenta sus demandas a los administradores y todas comienzan las negociaciones al mismo tiempo en marzo.

Mientras tanto, los cuatro Centros Nacionales y Termini-kyō envían al gobierno, juntos o separadamente, demandas vinculadas a la política fiscal y apelan al Congreso para que las deliberaciones sobre el presupuesto gubernamental favorezcan la posición de los sindicatos y realicen manifestaciones masivas cuando estas deliberaciones lleguen a su climax. Durante este proceso, el "Consejo de la lucha unida del pueblo para la ofensiva de primavera" suele realizar paros, los que pueden incluir paros generales a nivel nacional o regional, aunque en los últimos años esto rara vez ha ocurrido.

Estos movimientos llegan a su punto máximo en las jornadas inmediatamente previas a la aprobación del presupuesto gubernamental. Luego, a partir de principios de abril, los sindicatos se dedican exclusivamente a las negociaciones con los administrado -

ras de sus respectivas empresas.

Las negociaciones más importantes son las que se llevan a cabo bajo la dirección del C.E.M.J. Este incluye a las industrias del hierro y el acero, automotriz, maquinaria eléctrica y construcción de barcos. Desde 1962 la industria de hierro y del acero jugó un papel central, acorde con su importancia durante el período de rápido crecimiento económico. El resultado de sus negociaciones tenía un gran impacto sobre la determinación de salarios en otras industrias. No obstante ello y debido a la reestructuración industrial en curso en Japón, la industria del hierro y del acero y la construcción de barcos se encuentran entre las que menores incrementos salariales recibieron en los últimos años.

La ofensiva de primavera fue institucionalizada durante el período de rápido crecimiento económico. Entre 1955 y 1973, y particularmente de lucha en ramas del movimiento obrero, Sōkyō fue la organización que hegemonizó este movimiento obrero, recurriendo repetidas veces a exitosas medidas de fuerza a nivel de rama industrial, regional o nacional. Sin embargo, a partir de comienzos de la década pasada se produjeron importantes cambios en las relaciones de fuerza entre capitalistas y trabajadores. Como consecuencia de ello la ofensiva de primavera ha tendido a convertirse en un ritual a través del cual el capital controla los incrementos salariales. El surgimiento de Rōmin-rōkyō debe ser recordado en este contexto. Fuese que vimos con anterioridad en la segunda parte de los antecedentes históricos.

SEGUNDA PARTE DEL REGIMEN PROCESAL DE LA HUELGA EN JAPON

V.- LEGISLACION LABORAL

A) PROMULGACION DE LAS LEYES LABORALES

Durante la década de 1910 comenzó a discutirse la promulgación de leyes que reglamenten las relaciones entre capital y trabajo, pero éstas fueron establecidas recién al finalizar la SEGUNDA GUERRA MUNDIAL. En diciembre de 1945 se aprobó la LEY DE SINDICATOS, la cual estableció por vez primera en Japón la libertad de actividades de los sindicatos. En septiembre de 1946 fué aprobada la LEY DE AJUSTE DE LAS RELACIONES LABORALES, con el objeto de -- prevenir o reglamentar la resolución de los conflictos laborales. En noviembre del mismo año fué aprobada la nueva Constitución del Japón, cuyo artículo 28 garantiza los tres derechos básicos de -- los trabajadores: A ORGANIZARSE, A NEGOCIAR COLECTIVAMENTE Y A DE CLABARSE EN HUELGA.

B) LA LEY DE SINDICATOS.

El primer párrafo del Artículo 1o. de la Ley de Sindicatos señala sus objetivos de la siguiente forma:

"Elevar el status de los trabajadores promoviendo su situación de igualdad frente a los empleadores en sus negociaciones, - proteger la capacidad de los trabajadores para autoorganizarse y asociarse autónomamente en sindicatos. De este modo, ellos podrán

actuar colectivamente incluyendo la designación de representantes elegidos por los propios trabajadores para negociar los términos y condiciones de trabajo; estimular la puesta en práctica de las negociaciones colectivas, las que resultarán en acuerdos que gobernarán las relaciones entre empleadores y trabajadores".

Los sindicatos organizados bajo la Ley de Sindicatos están exceptuados de las provisions de los Códigos Civil y Criminal. - Para quedar sujetos a esta ley, los sindicatos deben cumplir con una serie de requisitos ante la Comisión de Relaciones Laborales.

C) PAPEL DE LA COMISION DE RELACIONES LABORALES

Esta comisión tiene poder para proveer de asistencia frente a prácticas laborales ilegales y para ayudar a la conciliación en casos de disputas laborales. Su funcionamiento se diferencia del resto de las oficinas administrativas del gobierno en que está conformada por un colegio tripartito que incluye a representantes de los trabajadores, de los empresarios y del gobierno. -- También difiere de los organismos judiciales en que puede llevar a cabo acciones en forma rápida de acuerdo con las urgencias planteadas por la disputa laboral en cuestión. La Comisión entonces detenta dos tipos de autoridad; JUDICIAL Y CONCILIATORIA.

Su autoridad judicial cubre;

1) El examen de la competencia del sindicato;

2) El juicio de las prácticas ilegales y las medidas de --
asistencia;

Las prácticas laborales ilegales consisten en:

- a) Tratamiento discriminatorio contra los trabajadores debido a su participación en actividades sindicales-legítimas;
- b) Rechazo a negociar colectivamente sin buenas razones; y
- c) Control sobre la interferencia en la organización o administración de un sindicato.

Su autoridad conciliatoria; consiste en el poder para - -
llevar a cabo conciliaciones, mediaciones o arbitraje en el caso de disputas laborales de acuerdo con los procedimientos estipulados en la Ley de Ajuste de las Relaciones Laborales.

La conciliación es un método para solucionar disputas laborales en el que un conciliador nombrado por la Comisión trabaja para resolver la disputa. Normalmente se trata de un representante del gobierno y si las circunstancias lo requieren se pueden --
presentar propuestas.

La mediación es un segundo método en el que un comité mediador compuesto por representantes del gobierno, del sindicato y de los empresarios preparan una propuesta para solucionar la --
disputa y recomiendan a trabajadores y empresarios que la acepten.

En el caso del arbitraje, un comité de arbitraje compuesto por representantes del gobierno ofrece una propuesta, la cual debe necesariamente ser aceptada. Esta propuesta tiene el mismo efecto que un acuerdo colectivo, obligando a las partes y llevando a la disputa a una solución final. Algo muy similar al LAUDO en México.

B) EL ROL DEL GOBIERNO EN LAS RELACIONES LABORALES

Uno de los elementos más importantes en las relaciones laborales japonesas es la postura del mismo gobierno central. Esto se deriva tanto del rol del gobierno como uno de los principales patrones, y por supuesto, de su influencia crucial sobre la economía a través de las políticas fiscales, monetarias y administrativas. Como se ha mencionado, los empleados del sector público están altamente sindicalizados con cerca de 1.3 millones de miembros en ORGANIZACIONES PUBLICAS y empresas gubernamentales y cuando menos dos millones de miembros a nivel local y prefectural. La mayoría pertenecen a sindicatos afiliados a Sōhyō, por lo tanto cerca de dos tercios de la membresía de Sōhyō son trabajadores del gobierno. El más grande sindicato nacional individual en Japón, afiliado a Sōhyō es JICHINGO (FEDERACION DE SINDICATOS DE TRABAJADORES PUBLICOS LOCALES), con más de 1.2 millones de miembros.

Aunque se les niegue el DERECHO A LA HUELGA, estos sindicatos están entre los de mayor militancia en Japón y a veces recurren a acciones de disputas ilegales (como veremos en el inciso A de la fracción VI).

1. PERSPECTIVAS PARA LAS RELACIONES TRABAJADOR-ADMINISTRACION

Ha sido claro desde que la política de SCAP se debió de - eliminar la eficiencia militar de Japón a reconstruir el Japón como un fuerte aliado industrial en la guerra fría, que "la producción primero" se convirtió en la clave de la política gubernamental, cuando menos hasta principios de los setentas. Como resultado de lo anterior, surgieron a pasos vertiginosos enormes modificaciones estructurales en la economía y un veloz cambio tecnológico. Casi de un día para otro, por ejemplo el gobierno alentó el abandono de la minería del carbón, con su fuerza de trabajo de casi 400,000 y la substitución del petróleo como fuente principal de energía para uso industrial y doméstico. La fuerza laboral no-agrícola aumentó de cerca de 25 millones en 1955 a casi 45 millones en 1975, creciendo apresuradamente las grandes y pequeñas empresas.

Debido a este surgimiento, la proporción de empleados profesionales y administrativos de la fuerza laboral aumentó notablemente ya que las ocupaciones gerenciales, profesionales, técnicas, administrativas y de servicio se espilaron. Al mismo tiempo, el mismo trabajo organizado, al recobrase del retroceso de principio de los cincuentas, mejoró con regularidad en cantidades y se mantuvo al paso con la creciente fuerza laboral no agrícola, incluyendo a los trabajadores administrativos a través de la estructura sindical básica a nivel empresarial. Hacia los setentas,

con más de 12 millones de trabajadores sindicalizados, Japón puede jactarse de tener uno de los movimientos laborales organizados -- más grandes entre las economías de mercado del mundo (segundo del país de los Estados Unidos) con una tasa de organización sindical muy superior a la de los Estados Unidos e igual a la de muchos -- otros países económicamente avanzados.

Aunque durante estos años los sueldos y otros beneficios de trabajo aumentaron en proporción al crecimiento económico del Japón y alcanzaron o excedieron niveles de algunos de los países de la Europa Occidental, el trabajo organizado ha estado cada vez más descontento con la participación de los trabajadores en el -- producto nacional bruto y con su calidad de vida. Esta actitud se ha resarcado especialmente entre los jóvenes trabajadores, que -- nes han sido educados en la teoría democrática y cuyos niveles de educación formal han aumentado notablemente, pero también ha habido una insatisfacción considerable entre los trabajadores más -- viejos, la mayoría de los cuales, mientras que gozan de una duración de vida más larga que las generaciones anteriores, se enfrentan al RETIRO prematuro de las grandes firmas, ingresos inadecuados, y prospectos de empleo post-retiro solamente en las más bajas extremidades de la economía dualística del Japón.

Quejas como éstas reforzaron una cantidad en aumento de -- desavenencias entre los sindicatos y la administración, y suspensiones de trabajo durante los sesentas y principios de los setentas, no siendo aún hasta nuestros días resueltas estas desavenen-

cias. Desde luego, es una falacia el describir las relaciones industriales Japonesas como inusualmente armónicas y pacíficas. En algunos años la cantidad relativa de trabajo perdido debido a las huelgas por condiciones laborales han igualado el nivel en Francia y, aunque bastante abajo del nivel de países tales como Italia o los Estados Unidos, han excedido significativamente al de los países Escandinavos y al de Alemania occidental. Sin embargo, una de las diferencias es que los sindicatos Japoneses se comprometen relativamente en gran número de suspensiones cortas; aún cuando éstas proscriban más o menos dos o tres días cada una, por medio de prácticas tales como el *Shūtai*, involucran una gran proporción del trabajo organizado.

La era que se inició en 1945 ha visto el establecimiento de las instituciones básicas del movimiento laboral, las cuales, al representar un grado de continuidad con el pasado, han establecido la plataforma para mayores cambios dinámicos en las relaciones trabajador-administración. En vista de las notables transformaciones en la economía Japonesa, y desde esta perspectiva, la experiencia laboral Japonesa iguala a la de otras economías de mercados industrializados al ir hacia una participación sindical cada vez más amplia en los procesos de toma de decisiones que afectan las vidas de los trabajadores.

VI.- LEGISLACION DE LOS CASOS DE HUELGA

En ciertos casos las huelgas están restringidas o prohibidas por ley, por ejemplo, los empleados de los gobiernos nacional y locales y los empleados de corporaciones públicas y empresas en tales tienen prohibido realizar huelgas. También las empresas de energía eléctrica y la industria de minas de carbón están sujetas a restricciones o prohibiciones de realizar huelgas. Cuando las huelgas son declaradas ilegales, los empresarios despiden o adoptan medidas disciplinarias contra los líderes de los trabajadores.

La legitimidad de las huelgas es juzgada caso por caso de acuerdo a sus objetivos y características y en el marco del orden legal existente. Sus objetivos no son considerados legítimos cuando los puntos demandados están fuera de control o de la autoridad de los empresarios. Es así que las huelgas políticas son consideradas o calificadas como ilegales.

Más aún, las acciones industriales de los sindicatos están sujetas a ciertas regulaciones en relación a la legitimidad de sus métodos. Son declaradas ilegales:

- a) Las huelgas realizadas sin autorización;
- b) Los sabotajes, tales como la producción deliberada de productos defectuosos;
- c) El control de la producción (tomas de fábrica y continuación de la producción sin aceptar directivas de los

empresarios); y

- d) Las acciones de huelga que violan la cláusula de paz -- prescrita en los acuerdos colectivos.

En cuanto a las acciones industriales llevadas a cabo por los empresarios, éstas no están legisladas, pero precedentes judiciales las admiten y el LOCKOUT ha sido considerado justificable como medida punitiva o defensiva. Si el LOCKOUT es considerado -- justo, el empresario queda exceptuado del pago de salarios durante su período de vigencia.

Existen cuatro leyes que reglamentan las relaciones laborales de trabajadores no sujetos a la Ley de Sindicatos y a la Ley de Ajuste de las Relaciones Laborales. Son ellas la "Ley de Relaciones Laborales de las Empresas Nacionales y las Corporaciones -- Públicas", la "Ley de Relaciones Laborales de las Empresas Públicas Locales", la "Ley del Servicio Público Nacional" y la "Ley -- del Servicio Público Local". Además de otras variantes respecto de las leyes comentadas más arriba, los trabajadores sujetos a estas cuatro leyes tienen prohibida toda acción industrial, incluyendo por supuesto las HUELGAS.

AL HUELGA POR EL DERECHO DE HUELGA. (SUJO KEN SUJO)

Para los empleados gubernamentales regulares y los empleados de corporaciones públicas, la HUELGA ESTA PROHIBIDA de acuerdo con la Ley de Relaciones Laborales para Corporaciones Públicas

y Empresas Gubernamentales (Kokyo Kigyotai To Hodo Kankei Ho) decretada en 1948, pero los sindicatos de empleados gubernamentales han buscado consistentemente el asegurar la revisión de dicha Ley para obtener una garantía del Derecho a la Huelga, la cual se encuentra contemplada en la Constitución del Japón en su Capítulo Tercero artículo 28 que textualmente dice:

Art. 28.- Se garantiza el derecho de los trabajadores para organizarse, convenir los salarios y actuar colectivamente.

Varios sindicatos involucrados en la pugna de la reforma se quejaron a la ORGANIZACION LABORAL INTERNACIONAL (OLI) acerca de la violación a los derechos laborales fundamentales del gobierno. En 1965 un equipo de investigación de la OLI, la Comisión Sawyer, visitó Japón; en el mes de agosto de ese mismo año, publicó un reporte estipulando que la Comisión no consideraba necesaria la prohibición de la huelga. A este propósito, el gobierno creó el Consejo de Sistema de Servicio Público (Kopuin Daido Shingikai) para estudiar el problema, pero el Consejo nunca emitió ninguna opinión. Mientras tanto, una Corte de Distrito emitió una decisión que legalizó dichas acciones de huelga a un nivel local.

Esto trajo como consecuencia huelgas a mayor escala. En esa ocasión tanto el gobierno como las corporaciones públicas llevaron a cabo acciones punitivas en contra de los participantes en la huelga. Para arreglar esta discrepancia, los sindicatos involucrados del Consejo de Sindicatos de Trabajadores de la Corpora --

ción pública y la Empresa Nacional, se fueron a una huelga de - - ocho días que inició el 26 de noviembre de 1975 para exigir el reconocimiento del gobierno al derecho de huelga de los empleados - públicos. La huelga se suspendió bajo la condición de que el go - bierno hiciera rápidamente una investigación y emitiera una opi - nión, pero aun hasta nuestra días no se ha alcanzado una resolu - ción. (57)

B) HUELGAS Y OTRAS FORMAS DE DISPUTAS LABORALES

La detención del trabajo por los Sindicatos, asociaciones de trabajadores, o grupos no organizados de trabajadores, a fin de que las peticiones a un patrón sean obtenidas.

Los Japoneses usan la palabra inglesa "strike" (huelga) -- (sutoraiki) para describir la actividad de huelga a toda escala; una amplia gama de tácticas está comprendida en el término "actividades de disputa" (sugi Koi). Este último es definido por la -- Ley de Ajuste de Relaciones Laborales como una acción de huelga, -- atraso, paro u otras, llevada a cabo por los trabajadores o la di -- rección para proseguir sus propias demandas o en oposición a las -- demandas de la otra parte, que obstruyen la operación normal de -- una empresa. (58)

(57) 労働法, Encyclopedia of Japan. Vol. 7 p.p. 279, 280-282 -- 5th. Edn. 1988.

(58) 労働法, op. cit. p.p. 258.

Las disputas laborales japonesas tienen las siguientes características:

Primero, es raro encontrar huelgas completas que continúen hasta que las peticiones de los trabajadores sean atendidas o abandonadas. La mayoría de las huelgas japonesas son cortas y con duración programada (Jigen auto); un ejemplo es la "ofensiva de primavera" que dura uno o dos días, de acuerdo con un programa acordado por las principales organizaciones laborales, antes de que empiecen las negociaciones colectivas.

Las huelgas no involucran usualmente la fuerza de trabajo completa de la empresa; frecuentemente sólo un grupo de trabajadores se compromete en una llamada huelga parcial (Dobun auto), o una denominada huelga de trabajadores (shimei auto).

Segundo, la actividad de disputa se lleva a cabo en el establecimiento de la empresa, y con frecuencia se hacen intentos de interferir en el control que tiene el patrón sobre el establecimiento y los medios de producción. La forma extrema de esta táctica, control de producción (seisan Kanri), estuvo en boga por varios años después de la Segunda Guerra Mundial, pero fue eventualmente suprimida por las autoridades de la Ocupación. Tácticas similares actualmente en uso incluyen la ocupación de los sitios de trabajo, el secuestro de vehículos en las compañías de taxis y camiones, la colocación de volantes de un extremo a otro de una empresa, demostraciones en los terrenos de una empresa o negocio, y la

protesta organizada.

Tercero, frecuentemente se emplea una detención del trabajo parcial más que una detención completa; mientras, continúan trabajando, los empleados incurren en atrasos, rehúsan contestar el teléfono, o se niegan a salir en viajes de negocios.

Usan listones, bandas en el brazo y en la cabeza como señal de protesta, una táctica de desorganización similar es el -- JUMPO TOSO (lucha en el trabajo en regla); en estos casos los -- trabajadores se toman un día rehúsan trabajar tiempo extra, o rg fuerzan las reglas de seguridad en una forma extremadamente e - tricta. Estas medidas son empleadas con frecuencia por los em - pleados públicos a quienes se les niega el derecho a la huelga, - como ya lo mencionamos con anterioridad.

Las características especiales de las disputas laborales Japonesas pueden explicarse en parte por los siguientes factores:

Los sindicatos Japoneses se organizan dentro de empresas individuales, más que en toda una industria. Como hay un sindica to diferente en cada empresa, con frecuencia no son lo suficien - temente fuertes para llevar a cabo una huelga total a escala. El derecho a la huelga tiene amplia protección de la Constitución y de las Cortes, que permiten legalmente una amplia gama de tácti - cas. Bado que las huelgas de empleados públicos están estrictamen - te prohibidas, los sindicatos de empleados públicos recurren con -

frecuencia a técnicas alternativas de disputa para ejercer presión en sus demandas. Finalmente, el peculiar mecanismo de aumento de sueldos de la ofensiva de primavera preserva el paternalismo del patrón que caracteriza la mayoría de las relaciones laborales japonesas ya que el encarnizamiento de la confrontación abierta es evitado.

C) PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA (QUEJA) KIJU SHORI TETSUZUKI

Un sistema para resolver las violaciones sostenidas de los derechos de los trabajadores específicamente de un Convenio de -- Trabajo Colectivo.

Los procedimientos prototipo de denuncia aparecen en - contratos sindicales locales en los Estados Unidos. Estos contratos detallan las condiciones de trabajo, derechos y responsabilidades de los trabajadores en cada categoría de empleo, así como un procedimiento para obtener ayuda si un empleado considera que estas condiciones han sido violadas. Un procedimiento típico dirige una denuncia por varias etapas de negociaciones entre el trabajador y los representantes de la administración, después de las cuales es turnada a una tercera parte neutral para el arbitraje final.

En Japón solamente menos del 40% de los Convenios de Trabajo contienen procedimientos de denuncia, pero su substancia y función difieren enormemente de los de los Estados Unidos por las si

güentes razones:

Primero.- Dado que los Convenios de Trabajo Japoneses no especifican las condiciones de empleo con gran detalle, los contratos frecuentemente son mal definidos y reflejan con vaguedad el malentar que pueden experimentar los empleados en relación a su empleo. Es decir, que el estándar para resolver las denuncias no está claramente estipulado.

Segundo.- Los procedimientos no incluyen arbitraje como paso final, sino que especifican solamente varias etapas de negociación entre el trabajador y la administración. Por lo tanto, al trabajador no se le puede garantizar una audiencia neutral para una denuncia. Finalmente, la diferencia más importante es que los procedimientos de denuncia no son ampliamente utilizados aún en los lugares en que existen, quizá porque a los Japoneses como pueblo no les gusta formalizar sus disputas.

B) PROCEDIMIENTOS DE RESOLUCION DE DISPUTAS LABORALES

Los procedimientos de resolución de disputas laborales en Japón están gobernados por la Ley de Ajuste de Relaciones Laborales de 1946 (Rodo Kankai Chosai Ho). Esta Ley proporciona tres procedimientos:

- 1.- CONCILIACION (ANSSEN)
- 2.- MEDIACION (CHOTEI)
- 3.- ARBITRAJE (CHUSAI)

Debemos mencionar que CHOTEI significa conciliación cuando es usado en procesos civiles.

La Conciliación, es el más informal de los tres procedimientos, se conduce a través de Conciliadores designados por una de las COMISIONES DE RELACIONES LABORALES NACIONALES. La Media --
ción, es un procedimiento más formal, se lleva a cabo por un Comité de mediación establecido por una Comisión de Relaciones Laborales con representantes laborales, administrativos y públicos. Se espera que este Comité presente propuestas de mediación a las partes afectadas. Las propuestas de ajuste desarrolladas ya sea en la mediación o en la conciliación no tienen poder obligatorio sobre las partes en disputa. El ajuste sólo puede ocurrir por medio de la sumisión voluntaria de las partes.

Al contrario el tercer tipo de procedimiento de resolución de disputas, el arbitraje, resulta en decisiones de ajuste que son obligatorias a las partes. El arbitraje se lleva a cabo por un Comité de Arbitraje, que se establece por una Comisión de relaciones laborales y se compone de miembros del público. El arbitraje comienza solamente con el consentimiento de ambas partes. El arbitraje obligatorio no se practica en Japón.

La Ley de Ajuste de Relaciones laborales también proporciona procedimientos para la reconciliación de emergencia - - - (Kumkyu chessei). Bajo dichas provisiones, el Primer Ministro está autorizado para suspender una disputa hasta por 50 días si existe

el peligro de que la huelga pudiese dañar seriamente el interés nacional o la subsistencia popular.

1.- DISPUTAS LABORALES

La mayoría de las disputas laborales japonesas implican -- huelgas programadas de uno o dos días durante la ofensiva laboral de primavera anual (Shunto). Aun cuando el nivel de actividad de huelga en Japón es comparable con la de otros países industrializados, la corta duración de las huelgas y su predictabilidad reducen significativamente el impacto económico de las suspensiones de trabajo.

Las huelgas que tienen lugar durante las negociaciones de sueldos no son el resultado de una ruptura en el proceso de negociación, sino, más bien son un medio ceremonial para apresurar el proceso.

Las disputas laborales sobre otros problemas, además de -- las negociaciones de sueldos, frecuentemente se extiende a un período más largo de tiempo, y algunas veces resultan en un paro -- del patrón. Ya que el SISTEMA DE EMPLEO y las relaciones entre -- los trabajadores y la administración están basadas sobre todo en la promesa de un empleo garantizado, el despido de los empleados resulta frecuentemente en prolongadas y agrias disputas. Casi todas las principales disputas en Japón han sido de esta clase.

Los procedimientos de resolución de disputas laborales son

utilizados con frecuencia en las disputas muy largas. Muchos de los casos llevados a estos servicios se resuelven antes de que se emita una decisión final indicando que las negociaciones continúan aún mientras que las audiencias oficiales se están llevando a cabo.

Las disputas prolongadas frecuentemente resultan en una división del sindicato, y en la formación, muchas veces con la ayuda de la administración de la empresa, de un sindicato más afín al patrón. Esto ocurre principalmente debido al temor de los huelguistas de que una mayor extensión de la disputa pueda causar un daño irreparable al negocio en huelga y de este modo, socavar su futura seguridad de empleo. Este temor le da a la administración Japonesa una gran ventaja en la negociación colectiva y sirve para limitar la duración de las huelgas durante las negociaciones de salarios. Otro factor limitante es el hecho de que los sindicatos generalmente no acumulan grandes fondos para huelgas.

En disputas complicadas, los trabajadores ocupan algunas veces el sitio de trabajo y acosan a la administración; cuando una empresa es cerrada debido a bancarrota, el sindicato puede apoderarse de la firma mientras que solicita su reorganización. Algunas tácticas particularmente comunes durante los años que siguieron a la Segunda Guerra Mundial, fueron la ocupación de plantas y el control de la producción por los trabajadores.

El fracaso de los trabajadores en las huelgas largas del -

primer periodo de posguerra es una de las razones por las que -- los Japoneses no consideran favorables dichas disputas. También -- eran ilegales las huelgas durante la guerra, y todavia persiste -- el punto de vista de tiempos de guerra, al igual que en nuestro -- pais en virtud de que se considera que las huelgas rompen con el -- orden social. La prosperidad de la mayoria de las empresas Japones -- mas, especialmente despues de 1955, han hecho cada vez más atracti -- tivo el arreglo y la cooperacion entre la administracion y el traba -- jader. Hay además una tendencia cultural entre los Japoneses de -- evitar conflictos siempre que sea posible. En consecuencia, las -- huelgas son emprendidas como formalidades más que como esfuerzos -- para imponer costos a la direccion. Las tácticas que podiesen caus -- ar daño a la empresa son cuidadosamente evitadas para que el traba -- jo pueda reanudarse rápidamente despues de la resolucion de una -- huelga.

Aunque son pocas en cantidad, las huelgas por propósitos -- políticos son frecuentemente muy significativas. Las huelgas con -- con el fin de presionar al DIET, tales como el esfuerzo para co -- rregir y mejorar el Tratado de Seguridad Estados Unidos-Japón en -- 1969 y 1970, y las huelgas para ganar el Derecho de Huelga para -- los empleados públicos, generalmente son dirigidas por sindicatos -- de empleados públicos que tienden a ser más radicales políticament -- e. Especialmente en años recientes, el programa de las huelgas -- Shunto ha incluido demostraciones por peticiones puramente políticas -- as, tales como el mejoramiento de sistemas de seguridad social.

2.- LEYES LABORALES

Desde 1945 Japón ha adoptado una estructura legal comprensiva en lo que se refiere a condiciones laborales. Dicha estructura ha sido elaborada desde que la COOPERACION ALIADA instituyó reformas laborales de largo alcance, poco tiempo después de la SURRENDER DE Japón. Como en otros países la ley laboral cubre las áreas de relaciones laborales, protección laboral y seguridad social.

La Ley de Sindicatos Laborales que entró en vigor en 1946, otorgaba virtualmente a todos los empleados el derecho a organizarse independientemente, a comprometerse en negociaciones colectivas con los patrones en una base equitativa, y a llevar a cabo acciones colectivas, incluyendo las huelgas en contra de los patrones. Solamente los bomberos, la policía y los guardianes de prisiones fueron excluidos de dicha ley.

Otra de las excepciones fue que las huelgas en empresas de servicios públicos tales como el gas y la electricidad fueron prohibidas por 30 días, después por 10; después de la notificación al Ministerio del Trabajo de que existía una disputa. En general la Ley obedecía muy de cerca a las provisiones del Acta Nacional de Relaciones Laborales (ACTA/WAGNER) aprobada en los Estados Unidos en 1933.

Para administrar estas leyes, la Ley estableció comisiones

tripartitas (patrón, sindicato y miembros del público neutrales), una a nivel nacional y otra en cada prefectura. Las funciones de dichas comisiones cubren la ayuda en el ajuste de disputas trabajador-administración ofreciendo servicios de conciliación, mediación y arbitraje, las cuales son parte del régimen jurídico procedimental en los casos de disputas laborales (huelgas); en una base voluntaria, conducción de audiencias y rendir decisiones con sanciones en los casos de práctica laboral injusta; y certificación de los sindicatos como organizaciones autónomas y democráticas. Debemos mencionar que las comisiones no tienen jurisdicción exclusiva en lo que se refiere a estos asuntos, ya que las aplicaciones también pueden ser presentadas a las Cortes Civiles.

Antes de 1945, el desarrollo de la Ley Laboral en Japón -- era excesivamente lento. En general, el gobierno Meiji dejó la reglamentación de las condiciones de empleo a los patrones. Hubo algunas excepciones mayores, generalmente en respuesta a protestas internacionales de que Japón ganaba una ventaja injusta en el comercio mundial al permitir la explotación del trabajo "barato". - De otra manera, una hipótesis básica especialmente después de la promulgación de la Constitución Meiji en 1889, fué que bajo el -- mando benigno del Emperador, el paternalismo benévolo de los patrones y la amplia frecuencia de un extendido sistema de familia, había poca necesidad de una interferencia del gobierno para expedir reglamentaciones de empleo. Esencialmente, esta era una relación amo-serviente, que se suprimió con la Ocupación Aliada.

C) LEGISLACION DE SEGURIDAD SOCIAL

Consideramos conveniente para los intereses de este trabajo el hablar brevemente de la Seguridad Social existente en el Japón.

en el Japón de antes de la guerra, la protección a los trabajadores en contra del desempleo, los riesgos de trabajo y a la destitución por edad avanzada era extremadamente limitada. Una gran expansión de dicha LEGISLACION DE SEGURIDAD SOCIAL empezó en 1947, y para fines de los sesentas, había tenido lugar una estruendosa legal comprensiva para la seguridad social.

Fué muy importante la promulgación de la LEY DE SEGURIDAD DE EMPLEO de 1947 que estableció una amplia red de oficinas de empleo operadas por el gobierno, que fueron en poco tiempo seguidas por la LEY DE SEGURO DE DESEMPLEO y otras medidas para el alivio del desempleo que ya hemos mencionado anteriormente. También se aprobó una Ley comprensiva y obligatoria de seguro de compensación por accidentes industriales y enfermedad.

A través de los años, ha habido una mejoría continua en las estipulaciones de dichas leyes con respecto a la protección, la cantidad de las contribuciones de seguro, los niveles de beneficios y la coordinación con los programas de entrenamiento vocacional. En general, tanto en el área de los ancianos como en la de la salud, han surgido una amplia variedad de programas a través

de los años, principalmente debido a que son operados bajo estándares fijados por el gobierno dentro de empresas o grupos de firmas separadas. Bajo este sistema, sin embargo han existido diferencias mayores en los beneficios entre trabajadores de empresas grandes y pequeñas.

CAPITULO VI

DESTINO DE LA HUELGA EN MEXICO

I.- APORTACIONES DEL SISTEMA JAPONES

II.- DESTINO DE LA HUELGA EN MEXICO

En el presente capítulo nos referimos a las aportaciones - que podrían tomarse como ejemplo del sistema laboral japonés, en primer lugar; y en segundo lugar al destino de la huelga en México, analizando la realidad que está viviendo nuestro país por lo que se refiere a su estructura económica y como ésta afecta a la organización del proceso de trabajo y a las relaciones entre capital y trabajo. Teniendo también una ligera visión sobre el futuro de las relaciones laborales, así como la situación socioeconómica de nuestro país de aceptar las aportaciones del sistema laboral japonés.

1.- APORTACIONES DEL SISTEMA JAPONES

Se menciona con frecuencia que la razón fundamental que está detrás de la evolución de las relaciones de trabajo así como - la economía del Japón es la participación activa de los trabajadores en el proceso productivo. Sin embargo, el resultado de la colaboración de los trabajadores fue la crisis en que se encontraba Japón después de la Segunda Guerra Mundial, y más tarde lo fue la huida del capital al exterior así como la amenaza a sus fuentes - de trabajo. Se trata de un claro ejemplo de la unidad de proceso de producción de capital. Los trabajadores no tienen derecho a gestionar sus condiciones de trabajo y el producto de su trabajo es propiedad del capital. Ello no significa que no halla espacio para la lucha por la mejora en las condiciones de trabajo y en el salario y mejoras para los trabajadores.

Sin embargo, se insiste en que hoy en Japón prevalecen las relaciones de colaboración entre capital y trabajo. El resultado del colaboracionismo de un sector privilegiado de la fuerza de trabajo en los últimos 13 años fué un rápido crecimiento de la productividad y la contención del salario real. Bajo el pretexto de la necesidad de adaptarse a las difíciles condiciones de la competencia interna e internacional se evitaron mejoras en las condiciones de trabajo. En la actualidad el salario del trabajador japonés es a la vez alto y bajo. Debido al alto valor de YEN el salario de un trabajador japonés en dólares es el más alto del mundo. Sin embargo, en 1966 el salario real de un trabajador japonés era el 83% del de un trabajador de los Estados Unidos.

Estos hechos reflejan la situación de las relaciones de poder entre capital y trabajo en el momento en que surgió la crisis económica. Ellos son:

1) El papel de la Ofensiva de Primavera en el establecimiento del salario real.

2) La unificación de los Centros Nacionales de Sindicatos que se inició con la fundación de Zenjin rōkyū, en 1962 y el avance del colaboracionismo entre capital y trabajo.

3) La reforma administrativa del Estado. La reducción del gasto público desde 1960 y la expansión del ámbito de actividades del capital a través de la privatización de las empresas estatales; y

4) Las condiciones del trabajo femenino y de los trabajadores despedido.

De todas las aportaciones del sistema laboral Japonés, del que he hablado anteriormente, las que considero que beneficiarían al sistema laboral mexicano serían:

1) La adopción de un sistema similar a la Ofensiva de Primavera, para establecer el salario real. Estaría representada por una "Comisión Tripartita" en la que participaran en la ofensiva: los representantes del sindicato obrero, los representantes empresariales y un representante del Estado, este último ejerciendo -- funciones de mediador y argumentista de la situación económica -- del país, para que con base en ello se fije el salario real.

2) Que se conceda un período máximo de dos días durante esta ofensiva (a la que llamaría "ofensiva salarial"), para que los trabajadores practiquen el paro de labores como medio de presión; o en su defecto se lleve a cabo la huelga. Considero que esto beneficiaría a las partes afectadas en este conflicto que con capital y trabajo, así como el tercer perjudicado que finalmente es -- el más afectado, el país. Con ello todos ahorraríamos tiempo, dinero al acabar con los largos juicios ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

3) Que se conceda libertad a los trabajadores para adherirse al sindicato que ellos consideren que en realidad están defen-

diendo sus intereses obreros. Como sucede en Japón.

4) En los casos en que las huelgas se prolonguen por más de treinta días, se faculte al Estado para intervenir directamente para que ambas partes lleguen a un arreglo temporal, en tanto se resuelve el laudo correspondiente. Y en los casos estrictamente necesarios obligar incluso hasta por la fuerza al capital y al trabajo a reanudar labores, en virtud de estar dañando la economía nacional, la que deberá ser prioritaria a cualquier situación.

5) El arreglo temporal a que se refiere en el punto anterior consiste en la intervención del Estado en el aspecto administrativo de los intereses de las partes en conflicto, teniendo la intervención también de un representante de cada una de las partes citadas; ello con la finalidad de no frenar el desarrollo nacional.

6) El establecimiento de la obligación como ordenamiento legal hacia los sindicatos de proporcionar trabajo a sus agremiados durante todo el tiempo que éstos se encuentren afiliados a dicho sindicato.

II.- DESTINO DE LA HUELGA EN MÉXICO

A través de la historia patria y de sus instituciones se contempla que el ejercicio de la vida libre nos enseña que el derecho del trabajo es el primero de los grados del círculo que rodea la libertad, el segundo es el derecho de defender el trabajo; el tercero es el derecho a intervenir en la reglamentación del trabajo; el cuarto es el derecho a participar en el usufructo del trabajo. De este modo se comprenden los grados que conforman la libertad, mismos que garantizan nuestras leyes fundamentales.

El derecho de huelga se ejerció primero con absoluta libertad, y después dentro de cauces jurídicos reglamentarios; su dinámica ha producido efectos favorables no sólo para los trabajadores en sus salarios y en sus condiciones de trabajo, sino también para el engrandecimiento industrial de la nación.

El panorama social de México, nunca se despeja; unos combaten la huelga y otros la defienden, cada quien mira los casos a su manera, lo cierto es que actualmente la huelga es un derecho muy discutido, pero básico para la defensa de la clase obrera que carece de poder económico y que sólo por este derecho puede contrarrestar ese poder y lograr un equilibrio social.

Es así que la huelga puede ser estudiada desde dos aspectos: PRIMERO como derecho que las leyes reconocen siendo entonces una consecuencia de la libertad de trabajo; SEGUNDO como medio -

educativo, de preparación o acción violenta encaminada a la abolición de la injusticia social.

La huelga nace de la injusticia de la organización social; pero lleva en sí misma el germen de la injusticia, porque substituye la violencia y la fuerza al mutuo acuerdo y reciprocidad que debieron normar las relaciones de los hombres. De aquí que sólo pueda ser empleada como un medio de combate transitorio pero - no como un sistema permanente y aceptado para mejorar las condiciones del trabajo, hasta antes de 1917. La huelga siempre aspira al triunfo de la fuerza sobre el de la justicia, destruyendo la buena armonía entre los productores y el público, ya que el productor tiene derecho a una cantidad que remunere su trabajo; pero el consumidor, tiene derecho también a no pagar más de lo que realmente vale su producto. Si una agrupación obrera obtiene un aumento salarial mediante un alza de precios (como sucede generalmente en México), no será el capitalista el que pierde más, sino el consumidor que debe pagar el excedente. En muchos casos el capitalista hasta sale ganando, porque el alza de los precios sobrepasa en proporción el alza del salario.

El párrafo que precede tiene como intención primordial el que nos demos cuenta, que en la actualidad las circunstancias bajo las que se desarrolla el derecho de huelga no han variado mucho, desde que nació este derecho; consideramos de vital importancia sin embargo, el que observemos que hasta nuestros días, se ha visto cada vez más afectada la economía nacional, así como la so-

heranía del pueblo mexicano, quien se ha visto precisado por medio de su Estado representativo, a negociar bajo un marco internacional que en nada ha favorecido a nuestro desarrollo.

La Constitución contiene los principios fundamentales del nacionalismo; la libertad y la justicia; la democracia como sistema de vida; la economía mixta y la rectoría del Estado; las libertades económicas e individuales y los derechos sociales y, finalmente el internacionalismo.

Derivándose de estos principios, los regimenes de gobierno de los últimos años han orientado las políticas de sus gobiernos para resolver los problemas del país; uno de ellos, el que consideramos más importante para tratar es el Plan de Desarrollo Nacional para los años de 1963-1968. El nacionalismo revolucionario es la primera orientación fundamental por reflejar la voluntad de los mexicanos de ser una nación política económica y socialmente independiente.

En el ámbito interno, el nacionalismo revolucionario se concreta en el fortalecimiento del orden jurídico que amalgama el liberalismo y las ideas revolucionarias, tendientes a establecer una sociedad más justa, independiente e igualitaria. En el orden externo, el nacionalismo revolucionario se traduce en los principios que fundamentan la situación del país en los foros internacionales: autodeterminación de los pueblos, no intervención en los asuntos internos de los Estados, solución pacífica de las con

troverías, igualdad jurídica de los Estados y cooperación internacional para el desarrollo.

La segunda orientación es la democratización integral, entendida como la protección del ciudadano frente al poder, su igualdad ante la ley y la sujeción de todo acto de autoridad al régimen de derecho.

La tercera orientación se refiere al impulso de una sociedad igualitaria, que genere igualdad de oportunidades y una distribución más equitativa y justa de las cargas y beneficios del desarrollo. La desigualdad impide el goce de la libertad, obstaculiza la democracia y frena la justicia.

La cuarta orientación es la renovación moral, que implica que todos los mexicanos, particularmente los servidores públicos, comprendan que el destino personal y el de la nación están íntimamente relacionados y que éste debe predominar sobre el interés particular. Así la renovación moral lleva consigo la responsabilidad de todos los mexicanos de estar conscientes de que a la nación se le es leal por medio de un comportamiento ético.

La renovación moral exige que los mexicanos cumplamos escrupulosamente las leyes, en virtud de que su observancia moral conducirá al país a etapas superiores de desarrollo.

México es un país capitalista dependiente en su desarrollo económico y ello nos hace suponer que cada vez será más difícil

el desarrollo social y económico del país; para nosotros, el camino no está en entregar ilimitadamente los recursos que pertenecen a toda la sociedad, a las empresas transnacionales en beneficio de ellas mismas y de la oligarquía mexicana, sino todo lo contrario: el "nacionalismo" burgués, que pregona lo inevitable de la interdependencia, se opone al nacionalismo popular, antimperialista y anticligarquico, como única solución no solamente de la crisis, sino de las propias relaciones de producción dominantes.

La crisis no es un juego de palabras; es la expresión concreta de las contradicciones en que se desenvuelve el capitalismo monopolista del Estado, nacional, transnacional y las fracciones hegemónicas del capital financiero. En el caso de México, el intento de salir de la crisis por la puerta falsa del capital extranjero, sólo pondrá, agudizándolos, los graves problemas que acarrea la dependencia estructural de la economía mexicana.

A todo lo anterior debemos agregar el poco interés que como mexicanos tenemos en organizarnos para la producción a través de la solidaridad y ayuda mutua, y así sacrificarnos equitativamente en beneficio de nuestra sociedad.

Sin embargo, si tomáramos el ejemplo del pueblo Japonés y también ofreciéramos, Animo y sacrificio por tener un país mejor, tendríamos la gran oportunidad de salir de la crisis en la que nos encontramos y con ello dejar de ser un país dependiente o capitalista creador de mano de obra, para ir a la vanguardia de los países desarrollados.

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

PRIMERA.- La finalidad de este trabajo nunca fué cambiar la legislación laboral actual, sino más bien modificarla en su aspecto práctico, de acuerdo a las necesidades sociales que tenemos y al sistema que nos rige.

SEGUNDA.- Las huelgas en el Japón son de los temas que más controversia han causado en el mundo, ya que en algunos momentos de la huelga se llena el país de producción, lo que no sucede en gran parte del mundo, como por ejemplo en nuestro país.

TERCERA.- Por lo que hace al artículo 123 de nuestra Carta Magna considero que no se están lesionando los preceptos establecidos en ella, en virtud de que sólo estoy proponiendo que en verdad se practiquen los mismos, ya que como todos sabemos nuestro Derecho es interpretativo.

CUARTA.- Por lo que respecta a la teoría y práctica de la huelga considero como una obligación tanto para el trabajador como para el empresario conocer el procedimiento y el enfoque jurídico del estado de huelga, más que como un derecho, para que no se incurra en errores que a la postre perjudicarían más a ambas por no conocer el procedimiento de cada una de ellas.

QUINTA.- Por lo que hace al régimen procesal de la huelga - en nuestro país, considero que es una de las más avanzadas del mundo, siempre y cuando se lleve a la práctica tal como lo establece la Ley Federal del Trabajo haciendo a un lado la corrupción que tanto nos está afectando; para ello considero conveniente que se establezca obligatoriamente la necesidad de acreditar la personalidad jurídica de los litigantes para conocer de todos los asuntos laborales, esto es, tener cédula profesional que acredite que es un licenciado en derecho.

SEXTA.- Nuestra legislación desde 1917 hasta la fecha se ha caracterizado por ser ampliamente defensora de los derechos obreros (aunque los encargados de hacerla cumplir, nos demuestren lo contrario), ajustando actos a los mandatos constitucionales y legales. La huelga debe perdurar como un derecho de los trabajadores debiendo ajustarse a un medio de solución dentro de plazos razonables, para evitar que algunas fuentes de trabajo tengan que cerrarse o tengan que quebrar en perjuicio de la misma clase trabajadora y de la economía nacional.

SEPTIMA.- La actual crisis que nos afecta debe ser reconsiderada por el Estado Mexicano, y por las leyes que la regulan, dando un carácter prioritario a la economía nacional, sin pensar

que por ello se estén dañando los intereses de los trabajadores o del capital. Ya que en mi punto de vista es más anticonstitucional no defender a toda costa la economía nacional, por ser ésta la -- estructura básica para la subsistencia social, en vez de mantenerse al margen de la misma.

OCTAVA.- Es también muy importante modificar en su totalidad el funcionamiento del sindicalismo mexicano, que hasta la -- fecha no ha hecho gran cosa por defender los intereses de los -- trabajadores, más por el contrario utilizado como un instrumento político para alcanzar aspiraciones personales, sin importar que -- este sea una institución creada únicamente para defender los derechos de los trabajadores.

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

1. HISTORIA DE LA NACION MEXICANA, TALLERES OREGON;
APUNTES PARA LA HISTORIA DEL DERECHO EN MEXICO.
CUEVAS MARIANO
EDITORIAL POLIS, MEXICO
TOMO II.
MEXICO, 1940.
2. LA ORGANIZACION POLITICA DE MEXICO, LA CONSTITUCION
Y LA DICTADURA
BARASA EMILIO
EDITORIAL AMERICA
MADRID ESPAÑA.
3. BREVE ESTUDIO SOBRE LA CUESTION DE HUELGAS DE OBREROS
INCLUIDOS EN LECCIONES ELEMENTALES DE ECONOMIA POLITICA
PRIETO GUILLERMO
IMPRESA DEL GOBIERNO EN PALACIO
MEXICO
2ª EDICION.
4. OBRAS DE:
RAMIREZ IGNACIO
EDITORA NACIONAL, S.A.
TOMO II
MEXICO, 1947.
5. TRATADO DE LOS DERECHOS DEL HOMBRE, ESTUDIO DEL DERECHO
CONSTITUCIONAL PATRIO
LOZANO JOSE MARIA
IMPRESA DEL COMERCIO DE DUPLON Y CIA.

6. LA CORONA MEXICANA
MEXICO
OCTUBRE 4, 1974.
7. LAS FUEGAS DE LA CLEBA
SALAZAR ROSENDO
EDITORIAL AVANTE
1983
PRIMERA PARTE.
8. BATALLA A LA DICTADURA, TEXTOS POLITICOS
FLORES MAGON RICARDO Y JESUS
EMPRESAS EDITORIALES, S.A.
MEXICO, 1948.
9. PRIMER BROTE DEL SINDICALISMO EN MEXICO
DIAZ CAMPENAS LEON
PUBLICACIONES DEL DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECAS
DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
MEXICO, 1936.
10. LA INDUSTRIA TEXTIL DEL ALGODON Y EL MAQUINISMO
SIVERO QUIJANO JESUS
MEXICO.
11. LA HUELGA DE RIO BLANCO, MEXICO
LIST ARZUBIDE GERMAN Y ARMANDO
PUBLICACIONES DEL DEPARTAMENTO DE BIBLIOTECAS
DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
MEXICO, 1935.
12. LA REVOLUCION DE 1910
ORTIZ RUBIO PASCUAL
EDITORIAL NOTAS
MEXICO.

13. DERECHO PENAL DEL TRABAJO
TRUERA URBINA ALBERTO
EDITORIAL NOTAS
MEXICO.
14. LAS PUGNAS DE LA OLEA
SALAZAR ROSENDO Y ESCOBEDO JOSE G.
EDITORIAL AVANTE
MEXICO
SEGUNDA PARTE.
15. EL ARTICULO 123, PROLOGO DE LA OBRA DE ALBERTO
TRUERA URBINA
PALAVICINI FELIX F.
MEXICO.
16. UN NUEVO CONGRESO CONSTITUYENTE
PALAVICINI FELIX F.
IMPRESA DE LA SECRETARIA DE I.P. Y S.A.
1915.
17. DIARIO DE LOS DEBATES DEL CONGRESO CONSTITUYENTE
DE 1914-1917
IMPRESA DE LA CAMARA DE DIPUTADOS
MEXICO
TOMO I.
18. EL JUICIO CONSTITUCIONAL
BARASA EMILIO
LIBRERIA DE LA VDA. CH. BOURRET
MEXICO.
19. DERECHO CONSUETUDINARIO ORRERO
LEROY MARINO
MEXICO
TOMO II.

20. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO
TRUERA URBINA ALBERTO
EDITORIAL FORNIA
MEXICO.
21. INTRODUCCION AL ESTUDIO DEL DERECHO
GARCIA MATRES EDUARDO
EDITORIAL FORNIA
MEXICO, 1982.
22. DICCIONARIO DE DERECHO OBRERO
TRUERA URBINA ALBERTO
EDITORIAL FORNIA
MEXICO, 1980.
23. DICCIONARIO JURIDICO MEXICANO
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES JURIDICAS DE LA UNAM
EDITORIAL FORNIA
MEXICO, 1988.
24. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
TENA SUCK RAFAEL Y ITALO MORALES HUGO
EDITORIAL TRILLAS
MEXICO, 1987.
25. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO
DE BUEN NESTOR
EDITORIAL FORNIA
MEXICO, 1989.
26. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO
GUERRERO EUSQUERIO
EDITORIAL FORNIA
MEXICO, 1989.

27. ENTERPRISE WELFARE IN THE TIME OF AGAINING-GUIDELINES
AND SPECIFIC MEASURES
NIKKEIREN
TOKYO, 1982.
28. ENCYCLOPEDIA OF JAPAN
KODANSHA
TOKYO, 1988
VOLUME 7
29. JAPANESE CAPITALISM RESTRUCTURED, EN A.M.P.O.
ITOH MAKOTO
JAPAN-ASIA QUARTERLY REVIEW
JAPAN, 1985
VOLUME 7
30. WHAT JAPANESE ADMINISTRATIVE REFORM MEANS
ITOH MAKOTO
TOKYO, 1984
VOLUME 16.
31. PRODUCTIVITY AND QUALITY CONTROL
JAPAN EXTERNAL TRADE ORGANIZATION
NIREO
TOKYO.
32. LABOR UNIONS AND LABOR-MANAGEMENT RELATIONS
THE JAPAN INSTITUTE OF LABOR
JAPANESE INDUSTRIAL RELATIONS
TOKYO, 1986
SERIES #2.
33. WAGES AND HOURS OF WORK
THE JAPAN INSTITUTE OF LABOR
JAPANESE INDUSTRIAL RELATIONS
TOKYO, 1984
SERIES #3.

34. LABOR-MANAGEMENT COMMUNICATION AT THE WORKSHOP LEVEL
THE JAPAN INSTITUTE OF LABOR
JAPANESE INDUSTRIAL RELATIONS
TOKYO, 1960
SERIES # 11.

L E G I S L A C I O N C O N S U L T A D A

1. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS
EDITORIAL FORNIA
MEXICO, 1960.
2. MEXICANO ESTA ES TU CONSTITUCION
CABALLERO GLORIA Y PARASA EMILIO G.
LI. LEGISLATURA DE LA CAMARA DE DIPUTADOS
TALLERES GRAFICOS AMATIL, S.A.
MEXICO, 1960.
3. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
TRUERA URBINA ALBERTO
EDITORIAL FORNIA
MEXICO, 1960
4. LEY DEL TRABAJO DE YUCATAN
GOBIERNO CONSTITUCIONAL
YUCATAN MEXICO, 1918
SECRETO NO. 302.
5. NUESTRA LEY PENAL
SODI GEMETRIO
MEXICO
SEGUNDA EDICION.
6. CODIGO PENAL PARA EL DISTRITO Y TERRITORIOS FEDERALES
VALLES ADOLFO
LIBRERIA DE LA VDA. CH. BOURNE
MEXICO, 1907.